علاقات العمل فى الاسلام

السلسلة العمالية

عبد الرحمن بكر



علاقات العمل فى الاسلام

عبد الرحمن بكر

القـــاهرة
الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية
١٩٧٠

السلسلة العمالية
تصدرها المؤسسة الثقافية
العمالية

١٠ ش محمد حلمى ابراهيم بمعروف
القاهرة ت ٧٣٦٠٨

أبريل ١٩٧٠

" إن خير من استأجرت القوى الأمين "

(قرآن كريم)

" اعملوا فكل ميسر لما خلق له."

(حديث شريف)


Converted by Tiff Combine - (no stamps are applied by registered version)

الفهرس

صفحة



مقدمة

جاء الإسلام بمبادئه السامية وتعاليمه السمحة ليخرج الناس من الظلمات إلى النور ويهديهم إلى الصراط المستقيم، فصحح العقائد، وقوم الأخلاق ورسم الخطة لبناء المجتمع السليم الذى تتكافأ فيه الفرص وتتعاون الجهود لخير الجميع .

وكان من أثر الثورة الاجتماعية الكبرى التى أحدثها الإسلام فى التاريخ أنه سار بالمجتمع العربى إلى سبل جديدة من الحضارة والتقدم والنهضة والمدنية من أجل خدمة الحياة والبشرية، فقاده إلى العمل أيا كان هذا العمل وتقديسه له، وقاده إلى كل المجالات من ركوب البحر، ومن السعى فى الأرض، ومن طلب الحياة الشريفة فى أى مكان وكل أرض، وقاده إلى كل كريم وغاية شريفة ومطلب رفيع . وغايته فى ذلك اصلاح الدين والدنيا، والتوفيق بين مطالب الفرد والمجتمع، والأخذ بيد الإنسان إلى ما يريد لهم الإسلام من خير وسعادة فكان من أثر ذلك تلك النهضة المثالية الخالدة التى أيقظت الناس من سباتهم ومنحتهم العزة والكرامة والثقة بالنفس والإيمان بمقدرة الإنسان فى الحياة .

ولهذا رفع الإسلام من شأن العمل، فكفل حريته لكل فرد، وأحاط العمال بالعطف والاحترام والمعاملة الحسنة، وكفل لهم حياة حرة كريمة وأمن حاضرهم ومستقبلهم بينما كان العمل فى العالم كله — وحتى عهد قريب — يعتبر أمرا مهينا، كما كان العمال طبقة مهينة ليست لها أية حقوق .

كما وضع الإسلام أساسا واضحا للعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال فجاء بمبادئ عامة وأصول كلية وأحكام تشريعية تصلح أساسا لعلاقات العمل وترك التفصيلات

والتطبيقات للناس يجيلون فيها بعقولهم بما يوافق مصالحهم ويكفل حاجاتهم وهذه التفصيلات والتطبيقات فى سيرها وتطورها تسير فى نطاق الكليات المرنة وتتسع آفاقها لكل خطو بشرى واتجاه حضارى . ولذلك اتصفت مبادئه بالحيوية والتطور ، فهى بعيدة عن الجمود والخمول ، متطورة تبعا لمقتضيات حياة البشر واختلاف بيئاتهم وأزمانهم ومصالحهم ، كما أنها فى تطورها تكون محتفظة بفاعليتها وايجابيتها وصلاحيتها الخالدة غير منعزلة عن خطو التاريخ ولا متخلفة عن ركب الحضارة .

وأحكام علاقات العمل فى الإسلام ، والتى انبثقت من المبادئ العامة والأصول الكلية الإسلامية ، لا تستمد فلسفتها من الفرد فحسب مهدرة مصلحة الجماعة كالنظام الرأسمالى ، ولا تستمد فلسفتها من الجماعة فحسب مهدرة مصلحة الفرد وحريته كالنظام الشيوعى ، وأنما تقوم وترتكز على أصلين أساسيين جمعت فيهما صالح الفرد والمجتمع ، فهى تعترف بمواهب الفرد وحقه المقدس فى ثمرات كفاحه وعمله ، كما تقرر حق المجتمع فى كسب الفرد ووجوب التكافل بين أبناء الأمة . وبذلك المزج اختصت علاقات العمل فى الإسلام بصورة اشتراكية اجتماعية جوهرها الأخوة الإنسانية الرحيمة والمبادئ الخلقية الرفيعة قبل أن تعرف الدنيا فلسفة النظم المختلفة بأربعة عشر قرنا .

ففلسفة النظام الرأسمالى تتمثل وتتجسد فى الفردية ، فهى تمهد للفرد سبل الاستغلال وتمنحه ما يشاء من ربح وتضخم وثراء واحتكار وتنظر إلى العامل كسلعة ، بينما تنظر الشيوعية إلى العامل كآلة مسخرة ، فالعامل فى النظامين الرأسمالى والشيوعى فقد ذاتيته وحريته وكرامته وأستعبد استعبادا ذليلا مهنيا ، كما أن الأشياء فى الفلسفتين السابقتين تقيم بالمال ، والعامل أرخص هذه القيم وأحقر هذه السلع .

بينما ينظر الإسلام إلى العامل كانسان له روح وحس وشعور ، فهو يستهدف فى كل نظمه الأخلاق وكرامة الإنسان وعدالة الإيمان ، ولهذا لم يعرف الإسلام يوما

حرب الطبقات ، وأنما هو يوفق بين رأس المال والعمل وبذلك تخلصت علاقات العمل فى الإسلام من أنانية الفرد وطغيان رأس المال وجبروته واستبداده واهداره لكل القيم الأخلاقية والإنسانية فى سبيل مطامعه وجشعه وشهواته ، كما تخلصت من دكتاتورية الجماعة وطغيانها وتحكمها واهدارها لحق الفرد وتنكرها لإنسانيته وقتلها لمواهبه ونشاطه ودوافع غرائزه .

ولهذا فان أحكام علاقات العمل فى الإسلام لا تنفصل فى نظمها وقواعدها عن عن الشعور والسلوك والضمائر والوجدانيات والقيم ، كما أنها علاقات تفى بحاجات المجتمع ، وتقوم على الأخلاق وعلى التقوى وعلى التراحم ، وتتوجها انسانية فاضلة وعدالة مطلقة .

وهكذا سما الإسلام فى قرآنه وسنته وآدابه بالعلاقات العالية : كما وضع لهذه العلاقات أسسها وقواعدها ، وحدد طريقها ومعالمها وغايتها . ولذلك تعتبر علاقات العمل فى الإسلام نسيج وحده منقطع النظير بين النظم السائدة فى الوقت الحاضر ، لايدانيه نظام فى سموه ودقته ومبلغ تحقيقه لخير الأفراد والجماعات ، له مقوماته المثالية الخاصة فهو يقيم علاقات العمل على دعائم متينة من التكافل والتعاون والتواصى بالصدق والعدل والإحسان ، وأن يجانبوا فى معاملاتهم بعضهم مع بعض كل مايأباه الخلق السليم وما يؤدى إلى التنافر والتباغض وصراع الطبقات بعضها مع بعض واضطراب الجماعات وبذلك كفل لكل عامل حياة إنسانية كريمة .

وسنعرض فى هذا البحث لاحكام علاقات العمل فى الإسلام موضحين الأصول الكريمة والمبادئ الخالدة التى قامت عليها تلك العلاقات وما تضمنت من حقوق وواجبات وذلك فى ثلاثة أبواب :

الباب الأول: ويتناول الأساس التشريعى لأحكام علاقات العمل فى الإسلام .

الباب الثانى : ويتناول أحكام علاقات العمل فى الإسلام .

الباب الثالث : ويتناول أثر أحكام علاقات العمل فى الإسلام فى التشريعات العمالية .

والله ولى التوفيق ؛

المؤلف

الباب الأول

الأساس التشريعي لأحكام علاقات العمل في الإسلام



الإسلام ليس عقيدة دينية فقط ، ولا نظاما اخلاقيا فحسب ، بل هو عقيدة وشريعة ، بكل ما تتسع له كلمة شريعة من معنى ومدلول ، فهو نظام شامل وكامل يحكم الإنسان وتصرفاته فى كل حالاته : فى خاصة نفسه ، وفى علاقته بالله تعالى ، وفى صلته بأسرته ، وفى علاقاته العديدة المختلفة بالمجتمع الذى يعيش فيه ، فهو ينظم كل هذه الأحوال والعلاقات وذلك ببيان الأصول والمبادئ العامة التى تقوم عليها ، والقواعد والقوانين والنظم التى تحكمها على اختلاف أنواعها .

والباحث فى التشريع الإسلامى يدرك أن الأحكام التى شرعت للعبادات كانت مفصلة ، فهى تتناول الجزئيات تناولا شاملا حتى لتتناول كل صغيرة وكبيرة ؛ فالعبادات لا مجال للعقول فيها لأنها فرائض مفروضة من الله سبحانه وتعالى لا تزول ولا تتغير بالزمان والمكان . أما التشريع الذى يواجه الحياة ومصالحها ويحكم فى قضاياها وشئونها ويمشى مع الناس فيما يتعاملون فيه فمن حق الناس أن يكون لعقولهم فيه مجال وتفصيل وبيان ، وأن يكون متطورا مع المد الحضارى والنمو البشرى ؛ ولذلك اكتفى القرآن الكريم والسنة الشريفة هنا برسم الخطوط العريضة والكليات العامة وتركا التفصيلات والتطبيقات للجماعات تستوحى منه تطبيقات لكل نوع من العمل ولكل بيئة من البيئات وتقتبس منه ما يتفق وواقع الحياة من الجزئيات التى تندرج تحت هذه الكليات والفروع التى تتطلبها القواعد العامة .

ولهذا جاء الإسلام فى علاقات العمل بكليات عامة وخطوط عريضة وترك التفصيلات والجزئيات والفروع للعقول تبتدع وتفكر على ضوء المصالح العامة ، وبمقتضى التطور الزمنى والامتداد الحضارى ، فالاجتهاد والابتكار وحرية العمل محور الحياة الإسلامية . ولذلك ترك للمفكرين واولاة الأمور أن يجيلوا عقولهم فى تطبيق تلك الكليات وأن يفصلوا جزئياتها تبعا لمقتضيات حياتهم وبما يوافق مصالحهم ويكفل حاجياتهم مع اختلاف بيئاتهم وأزمانهم ومصالحهم .

ولقد تضمن كتاب الله ، كما تضمنت السنة — أقوال الرسول وأفعاله وتقريراته مبادئ أساسية لعلاقات العمل فى الإسلام ، ولم يضعا أحكاما ثابته أو أحكام فرعية وذلك لأن أحكام علاقات العمل متجددة ومقتضياتها وظروفها أبدا فى تغيير ، فتلك خطة الإسلام العامة ليواجه حاجات الحياة المتجددة ويتقبل تجارب البشرية الواقعية فى كل زمان ومكان وبذلك يبقى حارسا للاتجاه العام ولا يحيد عن وجهته ولا يخالف روحه ومبادئه .

وهذه المبادئ الأساسية التى جاء بها الإسلام رحبة تتسع لأن يصاغ فيها فى يسر مبادئ عامة تعتبر أساسا تشريعيا لأحكام علاقات العمل ، فهى تتضمن أحكاما شاملة للعمل وتقديره ، ومسئولية العامل وعقوبته ومثوبته ، وتنظم حقوقه وواجباته ، كما تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وبين العامل والمجتمع .

ونظرا لدقة البحث ، فقد رأينا أن نمهد له . بهذا الباب الذى يوضح الأسس العامة والقواعد الأصولية لأحكام علاقات العمل فى الإسلام مبتدئين بعرض المصادر التشريعية لأحكام علاقات العمل فى الإسلام ثم نتناول خصائص هذه الأحكام ، وأخيرا نبين المبادئ الأساسية التى تقوم عليها هذه الأحكام . ولهذا قسمنا هذا الباب إلى ثلاثة فصول وفقا لما يلى :

الفصل الأول : ويتناول المصادر التشريعية لأحكام علاقات العمل فى الإسلام .

الفصل الثانى : ويتناول خصائص أحكام علاقات العمل فى الإسلام .

الفصل الثالث : ويتناول المبادئ الأساسية لأحكام علاقات العمل فى الإسلام

الفصل الأول

المصادر التشريعية لأحكام علاقات العمل فى الاسلام

جاء الإسلام بعد أن استنفدت الديانات والشرائع السابقة أغراضها وأصبحت غير وافية بحاجات البشرية وصارت الإنسانية مستعدة لتقبله وأحست بالحاجة الملحة لرسالة سماوية تكون خاتمة الرسالات جميعا ، وتشوقت لدين جديد يسير بها قدما إلى حياة العزة والكرامة والسعادة لا فرق بين جنس وجنس ولا بين أمة وأخرى .

ولذلك كانت رسالة الإسلام بيان العقيدة الحقة ووضع النظم والقوانين الصالحة لحياة الفرد والجماعة وبخاصة أن حظ ما سبقه من الأديان السماوية كان ضئيلا فى هذه الناحية من النظم والقوانين.

والتشريع الإسلامى لم ينشأ مرة واحدة ، بل تكون بالتدريج حسب الحاجة التى تدعو إليه ، وفى هذا دفع للحرج عن المسلمين وأخذهم بالتيسير فى التكاليف والأحكام وبخاصة أنهم كانوا حديثى عهد بحياة لها أعرافها وتقاليدها التى تختلف فى الكثير منها عما جاء به الإسلام .

والذى يقرأ القرآن فى استقصاء وملاحظة يرى: أن منه ما نزل اجابة عن أسئلة كان بعض المسلمين يتقدم بها إلى الرسول إذ يحسون الحاجة إليها ، وكان منه تشريعات تنزل به السماء بلا سؤال ؛ والضرب الأول نجده مصدرا فكلمة « يسألونك » أو كلمة « يستفتونك » وكان التشريع الإسلامى الى هذه الفترة من الدور الأول يعتمد على المصدرين العظيمين : القرآن والسنة .

ولم يكن القرآن فى أكثر أحكامه مفصلا يذكر الوقائع والجزئيات ولكنه يؤثر الاجمال ؛ ويكتفى فى أغلب الشأن بالإشارة فى مقاصد التشريع وقواعده الكلية ؛ ثم يترك للمجتهدين فرصة الفهم والاستنباط على ضوء هذه القواعد وتلك المقاصد . وقد قامت السنة ببيان ما أجمله القرآن الكريم ، فكان الرسول صلى الله عليه وسلم يفصل هذا الاجمال ويحدد تلك القواعد العامة .

كما جاءت السنة بتشريعات لا توجد فى القرآن ، وأن كانت لا تخرج عن روحه ومعانيه ومقاصده ؛ ولا عجب فى شئ من ذلك كله ، فمهمة الرسول عليه السلام دائما هى البيان لرسالته بكافة طرق البيان ، بحيث يمكن القول بأن دور الرسول كان دور الشارح للمتن الذى ورد بالقرآن . إلا أنه شارح ملهم من الله يعمل تحت رعايته فلا يقره على خطأ ما . وهكذا كانت السنة مبينة للقرآن ، وفى ذلك يقول الله تعالى « وأنزلنا إليك الذكر لتبين للناس مانزل إليهم » (آية ٤٤ سورة النحل) ولم ينتقل الرسول صلى الله عليه وسلم إلى الرفيق الأعلى إلا وكان التشريع الإسلامى تام الأصول الكلية والقواعد العامة ، ولذلك يقول الله تعالى فى آخر عهد الرسول « اليوم أكملت لكم دينكم وأتممت عليكم نعمتى ورضيت لكم الاسلام دينا » .

وبعد القرن الأول بقليل امتد الاسلام شرقا وغربا وشمالا وجنوبا ، إذ فتح الله على المسلمين العراق والشام ومصر وبلدان شمال إفريقيا وغيرها ، ولكل من هذه البلاد حضارتها المتشعبة النواحى ولكل منها أيضا عاداتها وتقاليدها وأعرافها وقوانينها . وللاختلاط الذى تم بين العرب وأهالى هذه البلاد المختلفة أثره المحتوم الذى ظهر فيما بعد بصور شتى فى التفكير وغيره .

وحصل أن كثرت الحوادث والنوازل التى تتطلب أحكاما لها وظهرت مشاكل تنتظر حلولها لأن المأثور من تشريعات الرسول وأحكامه وأقضيته أصبح

غير واف بهذه الحوادث والمعاملات التى تزيد وتتجدد كل آن ، فكان لكل هذا أثره فى نمو التشريع الاسلامى .

ومن الطبيعى أن يكون لهذه العوامل أثرها فى التشريع الاسلامى،وفى ظهور الاجتهاد والمجتهدين ، وهكذا بدأ التشريع الاسلامى يتكون وبدأت أصوله تعرف وتتميز ، وأصبحت مصادرة الثلاثة المعروفة وهى : الكتاب والسنة والرأى أو القياس . كما يكون أحيانا مصدر التشريع المصالح المرسلة أو العرف كما كان أيام الرسول نفسه .

المصادر التشريعية لأحكام علاقات العمل فى الاسلام :

من العرض السابق لمصادر التشريع الاسلامى يمكن القول أن مصادر أحكام علاقات العمل فى الاسلام ثلاثة : القرآن ، والسنة وهى أقوال الرسول وتقريراته ، والرأى أو القياس ، وسنعرض لكل منها فى كلمة موجزة .

١ — القرآن :

القرآن الكريم هو المصدر الأول لأحكام علاقات العمل فى الاسلام ، فقد تضمن القرآن الكريم نصوصا تحدثت عن العمل والعمال ، كما تضمن نصوصا عامة تظل بأحكامها العمال وغير العمال ، وهذه النصوص رحبة تتسع لأن يصاغ منها فى يسر مبادئ عامة تعتبر أساسا لأحكام علاقات العمل .

ولقد آثر القرآن الكريم الاجمال فى بيان هذه الأحكام وترك التفصيل ليحكم فيه أهل الرأى فى دائرة ما بين لهم من مقاصد أو آثار من قواعد ، كقاعدة « اليسر ورفع الحرج » وقاعدة « دفع الضرر » وقاعدة « الصلاح والفساد » وقاعدة « سد الذرائع » .

وقد كان هذا الوضع له أثره فى خلود الشريعة ودوامها ، فليس من المعقول أن تعرض شريعة جاءت على أساس من الخلود والبقاء والعموم لتفصل أحكام الجزئيات التى تقع فى حاضرها ومستقبلها ، فإنها مع كثرتها الناشئة من كثرة التعامل متجددة بتجدد الزمن وصور الحياة ، فلا مناص إذا من هذا الاجمال والاكتفاء بالقواعد العامة والمقاصد التى تنشدها للعالم ، وازاء هذا حثت على الاجتهاد واستنباط الأحكام الجزئية — التى تعرض حوادثها من قواعدها الكلية ومقاصدها العامة .

وقد جعل القرآن الكريم لأهل الذكر والاستنباط منزلة سامية وأمر الناس بالرجوع إليهم فيما يحتاجون إليه فقال « يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله والرسول وأولى الأمر منكم » (آية ٥٩ سورة النساء) وقال تعالى « ولوردوه إلى الرسول وإلى أولى الأمر منهم لعلمه الذين يستنبطون منهم » وقال تعالى « فأسألوا أهل الذكر أن كنتم لاتعلمون » (آية ٧ سورة الأنبياء) بهذه الآيات ونحوها حث القرآن على الاجتهاد فى تعريف الأحكام وسؤال أهل العلم والمعرفة .

وقد مهد النبي عليه السلام وأصحابه من بعده طريق الاستنباط لمن جاء بعدهم من أئمة المسلمين وعلمائهم ، وبذلك أتضح مقدار سعة هذه الشريعة وتناولها لكل ما يجد فى الحياة وأنها حقى صالحة لتنظيم جميع شئون العمل والعمال جماعية كانت أو فردية إلى يوم الدين .

٢ — السنة :

سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم هى المصدر الثانى — بعد القرآن — لأحكام علاقات العمل فى الاسلام . وهى أقوال الرسول وأفعاله وتقريراته التشريعية بشرط صحة نقلها عنه . فقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم يبين القرآن الكريم بسلوكه وبقوله وباقراراته وذلك على وجوه شتى وعلى أنحاء مختلفة ، وعلى أساليب

تختلف فى الإيجاز والأسهاب وبحسب حالة المخاطب ، يقول الله تعالى « وأنزلنا إليك الذكر لتبين للناس ما نزل إليهم » (آية ٤٤ سورة النحل) وكان الرسول يبين ما أجمل فى كتاب الله ، كما كان يشرع عن الله تعالى – فيما لا نص فيه من كتاب الله . والمحققون من العلماء اعتمدوا على السنة فى بيان القرآن بتخصيص عامة وتقييد مطلقة ، وبيان مجمله ، كما أثبتوا بها قولا وعملا كثيرا من الأحكام التشريعية الدائمة .

ولقد أوجب الله سبحانه وتعالى طاعة الرسول صلى الله عليه وسلم ، فيقول تعالى حينما يفرده بالحديث « فلا وربك لا يؤمنون حتى يحكموك فيما شجر بينهم ثم لا يجدوا فى أنفسهم حرجا مما قضيت ويسلموا تسليما » (آية ٦٥ سورة النساء (ويقول سبحانه « وما كان لمؤمن ولا مؤمنة إذا قضى الله ورسوله أمرا أن يكونوا لهم الخيرة من أمرهم ومن يعصى الله ورسوله فقد ضل ضلالا مبينا » (آية ٣٦ سورة الأحزاب) ويعمم الله سبحانه الحكم تعميما ، ويطلقه إطلاقا ، فيقول سبحانه « وما أتاكم الرسول فخذوه وما نهاكم عنه فانتهوا » . (آية ٧ سورة الحشر) .

وقد تابع الرسول صلى الله عليه وسلم القرآن الكريم فى بيانه لمنزلة السنة ووجوب إتباعه صلى الله عليه وسلم فيما سنه ، فلقد حث رسول الله على تبليغ السنة ونشرها فقال فيما رواه أبو داود والترمذى عن زيد بن ثابت « نضر الله وجه أمرئ سمع مقالتى فحفظها ووعاها فأداها كما سمعها . فرب مبلغ أوعى من سامع » وروى فى معناه عن طريق آخر « رحم الله امرءا سمع مقالتى فأداها كما سمعها فرب مبلغ أوعى من سامع » . وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم يأمر أصحابه أن يبلغ الشاهد منهم الغائب فيقول فيما رواه أبو بكر « ألا فيبلغ الشاهد منكم الغائب » .

ولقد روى الحاكم والبيهقى أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال « تركت فيكم أمرين لن تضلوا ما تمسكتم بهما كتاب الله وسنتى » ويقول رسول الله فى خطبة الوداع

إنى تركت فيكم ما أن اعتصمتم به لن تضلوا أبدا كتاب الله وسنتى » ويقول صلى الله عليه وسلم « من رغب عن سنتى فليس منى » ويقول « عليكم بسنتى وسنة الخلفاء الراشدين من بعدى .

كما روى الأمام أحمد وأبو داود والترمذى وغيرهم أن رسول الله صلى الله عليه وسلم بعث معاذ بن جبل رضى الله عنه إلى اليمن فقال له :كيف تقضى إذا عرض لك قضاء ؟ قال : أقضى بكتاب الله .

قال : فان لم يكن فى كتاب الله ؟

قال : فبسنة رسول الله ؟

قال : فان لم يكن فى سنة رسول الله ؟

قال : أجتهد رأيي ولا ألو .

فضرب رسول الله على صدره وقال « الحمد الله الذى وفق رسول رسول الله لما يرضى رسول الله » .

وهكذا كان الرسول صلى الله عليه وسلم مشرعا بفعله وبقوله وتقريره ـ مستلهما دائما القرآن الكريم فى نصه وروحه ومقاصده التى ترمى دائما لصالح الفرد والجماعة معا .

٣ ـ الرأى أو القياس :

إنقضى عهد الرسول صلى الله عليه وسلم وقد تركز فيه مصدران للتشريع : المصدر الأصلى وهو القرآن ، والمصدر البيانى وهو السنة.وقد إستقبل أصحابه بعد

موته حياة أو سع عرضت لهم فيها شئون احتاجوا إلى معرفة أحكامها ، فكانوا يرجعون إلى القرآن ، فأن لم يجدوا فيه ما يدل على حكمها بحثوا عنه فيما يحفظه العدول الثقات من بيان الرسول واجتهاده ، فان لم يجدوا الحكم فى بيان الرسول نظروا وبحثوا ، مستلهمين روح التشريع وما عرفوه من هدفه وماترشد إليه قواعده العامة التى جاءت فى مصدريه من نصوص واضحة .

وكان الشأن العام فى عهد أبى بكر وعمر التحرى الشديد فيما يروى عن النبى عليه السلام والنزوع فى الشئون العامة إلى استشارة كبار الصحابة المقيمين معهم بمركز الخلافة والمعروفين فيما بينهم بدقة الرأى والنظر فى إدراك المصالح وحسن الفهم لروح التشريع وجودة التطبيق وفقا للقواعد العامة وكانوا إذا أجمعوا على رأى وجب تنفيذه . وبذلك كان أخذ الرأى بطريق الاستشارة مصدرا جديدا ظهر العمل به بعد وفاة الرسول فيما لانص فيه من كتاب أو سنة أو فيما فيه نص محتمل .

فالرأى يكون عن طريق النظر فى القرآن والسنة وفى الحاق ما لم ينص على حكمه بما نص على حكمه ، وفى تطبيق القواعد الكلية المأخوذة من جزئيات التشريع القرآنى على الحوادث المعروضة وذلك مثل قاعدة « الأصل فى الأشياء الاباحة » وقاعدة « حفظ المصالح » وقاعدة « اليسر ورفع الحرج » وقاعدة « إزالة الضرر » وقاعدة « سد ذرائع الفساد » وقاعدة « الضرورات تبيح المحظورات » وقاعدة « الضرورات تقدر بقدرها » وقاعدة « دفع الضرر مقدم على جلب المنافع » وقاعدة « إرتكاب أخف الضررين » وقاعدة « الضرر لايزال بالضرر » وقاعدة « تحمل الضرر الخاص لدفع الضرر العام » إلى آخر ما عرفه من القواعد العامة للتشريع .

مما سبق يتضح أن مصادر أحكام علاقات العمل فى الاسلام القرآن والسنة والرأى ، وهى فى المصدرية على هذا الترتيب . فما وجد فى القرآن أخذ به ولايطلب له مصدر سواه ، ومالم يوجد فيه بحث عنه فيما صحت روايته وثبت وروده عن الرسول صلى الله عليه وسلم فاذا وجد فيه أخذ منه ، ولايطلب له مصدر سواه ، وإذا لم يوجد له مصدر من كتاب الله ولا من السنة كان مصدره البحث والنظر من أهل العلم بالقرآن والسنة وبروح التشريع وقواعده العامةوهم المعروفون بأسم « المجتهدين » والمعروف بحثهم ونظرهم باسم « الاجتهاد » .

الأساس التشريعى لعلاقات العمل فى الاسلام :

مما تقدم يتضح أن أحكام علاقات العمل فى الاسلام ترتكز على المبادئ الاسلامية العامة — فى الكتاب والسنة — وتدور تلك المبادئ فى جزئياتها مع الحياة وتتسع بالاجتهاد وتتطور مع المصالح المرسلة(١) وهى جميعها قواعد حية متحركة ، كما أنها قواعد صالحة لأن تستوحى منها الجماعات تطبيقات لكل نوع من العمل ولكل بيئة من البيئات وتقتبس منه ما يتفق وواقع الحياة من الجزئيات التى تندرج تحت هذه المبادئ والكليات والأصول والفروع التى تظلها القواعد العامة .

---

(١) ويقصد بالمصالح المرسلة مصالح المجتمع التى لم يرد فيها نص .ومصالح المجتمع هى مجموع ضروريات الناس وحاجياتهم وتحسيناتهم ، لأن الضروريات هى التى يتوقف عليها حياة الناس والتى إذا إختل أمر منها إختلت حياتهم ولحقتهم الفوضى ، وهى ترجع إلى حفظ دينهم ونفوسهم وعقولهم وأموالهم . كما أن حاجياتهم هى تلك الأمور التى تقتضيها سهولة حياتهم ويسرها والتى إذا إختل أمر منها شقت حياتهم ومرجعها إلى إباحة معاملاتهم ومبادلاتهم وتخفيف ماعليهم من التكاليف والترخيص عنهم مما يرفع عنهم الحرج. أماتحسيناتهم فهى الأمور التى تجعل حياتهم فى حال يكفل لهم رضى المعيشة وحياة أفضل ومرجعها إلى تهذيب أخلاقهم . وتنظيم معاملاتهم وفيما بينهم .

يقول الأستاذ عبد الوهاب خلاف فى كتابه « علم أصول الفقه » ومن استقرأ آيات الأحكام القرآنية يتبين أن أحكامه تفصيلية فى العبادات وما يلحق بها من الأحوال الشخصية لأن أكثر أحكام هذا النوع تعبدى لا مجال للعقل فيه ولا يتطور بتطور البيئات ، واختلاف الأحوال ، ولهذا اتفق العلماء على أنه لا قياس فى العبادات .

وأما أحكام المعاملات والاقتصاديات وغيرها مما عدا العبادات فمرجعها إلى تحقيق مصالح الناس ، وجلب النفع لهم ودفع الضرر عنهم ، ومصالح الناس تختلف البيئات و الأزمان والأحوال ، ورب قانون يحقق مصلحة فى زمن ويثير مفاسد فى زمن آخر ، أو لامة أخرى ، فلو شرع القرآن أحكام هذا النوع مفصلة محددة لوقع المسلمون فى الحرج إذا وجدوا فى القرآن تفصيلا جزئيا لا يتفق ومصلحتهم .

فمن حكمة الشارع الحكيم أن القرآن لم يتعرض للتفصيلات وأحكام الجزئيات فى القوانين التى تتطور بتطور الناس وتختلف باختلاف مصالحهم لأن القرآن هو القانون الأساسى العام للمسلمين كافة فى كل زمان وفى كل مكان ، فمن الحكمة أن تكون آياته فيما يتطور ويختلف على وضع مرن يتقبل المصالح ويساير التطورات دفعا للحرج عن الناس .

لهذا اقتصر القرآن فى الاحكام المدنية والدستورية والجنائية والاقتصادية والدولية على الأحكام الأساسية والمبادئ العامة التى لا تختلف ولا تتطور بتطور البيئات وترك التفصيلات لكل أمة يفصلها ولاة أمرها وأولو الحل والعقد فيها ، بما يتفق وأحوالها ويحقق مصالحها ، فى حدود المبادئ العامة والأحكام الأساسية التى قررها الدستور الاسلامى وهو القرآن الكريم ، وهو المثل الأعلى فى التقنين الحكيم ، وأما فيما عدا هذه الأسس من الأحكام فلكل أمة إسلامية أن تفصلها بما يلائم مصلحتها »

وبما أن أحكام علاقات العمل فى الاسلام من أحكام المعاملات التى تتطور بتطور الأزمان وتختلف باختلاف البيئات ، فقد اقتصر التشريع الاسلامى فيها على تقرير القواعد العامة والمبادئ الأساسية دون التعرض لتفصيلات جزئية إلا فيما ندر تاركا لولاة الأمور فى كل عصر وفى كل بيئة تفصيل الأحكام وفقا لما يقتضيه العصر الذى يعيشون فية وما تتطلبه مصالحهم وذلك بهدى من القواعد العامة التى أتى بها التشريع الاسلامى .

ولهذا فان علاقات العمل فى الاسلام لا تستمد أحكامها العامة من الكتاب والسنة فحسب ، بل تتسع آفاقها لكل تطور فى الزمان والمكان ، فتضيف إلى الكليات العامة فى الكتاب والسنة العقل الانسانى باجتهاداته وأقيسته وإستنباطاته ، والتطور الزمنى . وما ينشأ للناس من أقضية وحاجيات ، فتضيف إلى الاجتهاد والقياس والأجماع قاعدتين تتسعان بآفاقها الرحبة لكل طارئ على الحياة مبدأ سد الذرائع (أى توقى الأخطار المحتملة) ، ومبدأ المصالح المرسلة (أى مصالح المجتمع التى لم يرد فيها نص) . هذان المبدآن كفيلان بمنح الدولة كل الحرية فى التشريع ، حسب مقتضيات الأحوال فى حدود المبادئ العامة ، ولذلك لم يقف الاسلام بمبادئه وأصوله حائرا أمام أية مشكلة من مشكلات العمل فى كل عصر وكل بيئة بل وجد الحلول العادلة لكل ما جد وما يجد من مشكلات عمالية وأقام الخير والتعاون والرحمة بين العمال وأصحاب الأعمال .

ولذلك استطاع فقهاء العالم الاسلامى فى شتى العصور أن يجدوا فى الشريعة الاسلامية لكل مشكلة عمالية حكما ، وأن لم يكن هناك النص المحدد ، فكانوا يفصلون أحكامهم على حاجات مجتمعاتهم وماتأتى به الأيام من مسائل وعلاقات عمالية وما يصاحب التقدم البشرى من قضايا وما يلازم التطور الحضارى من مشاكل إقتصادية أو إجتماعية فى مجال العمل و العمال .

بهذا الفهم الكامل لمبادئ الاسلام ، وبهذا الاجتهاد المتصل فى يسر وسماحة سايرت أحكام علاقات العمل فى الاسلام تطورات المسلمين أينما كانت الحياة وإتسعت آفاقها للحياة المتحركة المتشابكة بمفاجآتها وأحداثها ، فما أحس المسلمون يوما بقصور فى هذه الأحكام والقواعد وما احتاجوا لحظة من زمن والدنيا فى أيديهم إلى قوانين غير شريعتهم ولا إلى مشرعين من غير فقهائهم بل كانوا مشرعين لأنفسهم وللانسانية كافة .



الفصل الثانى

خصائص أحكام علاقات العمل فى الاسلام

تقوم أحكام علاقات العمل فى الاسلام على أسس قوية ومرنة تجعلها صالحة للناس عامة فى كل زمان ومكان . ولهذا فان لها طبيعة خاصة وخصائص تميزها عن غيرها من التشريعات الأخرى ، فهى ترعى الفرد والمجتمع والانسانية عامة ، فالمصالح العامة مقدمة على المصالح الخاصة ، ودرء المفسدة مقدم على جلب المصلحة. كما أنها تهدف إلى غايات خلقية ، ولهذا كانت معللة دائما بمكارم الأخلاق ومصالح المجتمع . والمتتبع للأحاديث النبوية المتعلقة بأحكام علاقات العمل يرى أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان دائما يتبعها بالعلة الموجبة لها . وليس من الممكن استيعاب تلك الخصائص التى مرجعها طبيعة التشريع الاسلامى فى هذا القدر المحدود من البحث ولهذا نكتفى بالإجمال فى عرض خصائصها .

١ ـ قبولها التطور :

أحكام علاقات العمل فى الاسلام لها من المقومات ما يجعلها خالدة تتطور مع الزمن ، ووسائل تطورها كثيرة أهمها القياس والاستحسان[١] ومبدأ المصالح المرسلة ووجوب رعاية العرف على شروط خاصة . وبهذه المبادئ الشاملة دارت

---

(١) الاستحسان هو العدول عن موجب قياس إلى قياس أقوى منه أو هو تخصيص قياس بدليل قياس أقوى منه . كما يمكن أن نعرفه بانه العدول عن مقتضى نص عام إلى حكم خاص وقد يكون العدول عن حكم كلى إلى حكم إستثنائى .

أحكام علاقات العمل فى الاسلام مع المصالح العامة فى مرونة ويسر وعدم حرج أو تعثر . وقد زاول المسلمون الأولون هذه المبادئ وداروا بها مع تطور حياتهم ، ولاحقوا بها الخطو الانسانى فى نموه وتعدد بيئاته وألوانه ، وبها استطاع المشرعون فى شتى العصور أن يجدوا فى الشريعة لكل مشكلة حكما أن لم يكن هناك النص المحدد ، وتصرفوا فى النصوص على وجه الحق والعدل والمصلحة العامة ، فأحكام علاقات العمل فى الاسلام تدور مع الحياة وتتمشى مع النمو البشرى ، وتتسع لكل مشكلات العمال والعمل لأنها تشريع خالد ارتضاه الله سبحانه لخلقائه وأمتن به على عباده ليكون قوام الحياة والعمل الصالح للانسانية كافة .

وهكذا نرى مقدار صلاحية أحكام علاقات العمل فى الاسلام للتطور دائما بوسائلها الخاصة حسب الزمان والمكان وما يتجدد من الأحوال والعادات والاعراف .

٢ ــ جزاءها دنيوى وأخروى :

أحكام علاقات العمل فى الاسلام فى أسسها وأصولها العامة مصدرها الوحى الإلهى فى مصدريه المقدسين : كتاب الله المحكم وسنة رسوله الصحيحة ، ولهذا يعمل الآخذون بها عن إقتناع داخلي ورضا نفسي ما دامت ترجع فى أساسها إلى الله العلى الحكيم الذى لايجئ عنه إلا ما يحقق مصلحة البشرية كافة والذى لا يأمر إلا بالمعروف والنهى عن المنكر . كما قامت جميعها على إعتبارات من الدين والأخلاق يجعلها تبلغ غاية الرضا والإيمان ممن وجهت إليهم لافرق بين المسلمين وغير المسلمين .

هذا فضلا عن أن القانون السماوى ــ وهو فى أسمى صورة التشريع الاسلامى يثيب ويعاقب على أحكامه فى الحياة الدنيا وفى الدار الأخرى أيضا ، والجزاء

الأخروى أعظم أثرا من الجزاء الدنيوى ومن أجل ذلك يحس العمال وأصحاب الأعمال بوازع نفسى قوى بضرورة العمل بأحكامه واتباع أوامره ونواهيه ، وتشريع يستند إلى الدين ويقصد به صلاح الفرد والمجتمع ، بل أنه يريد بناء مجتمع مثالى قائم على الدين والعمل والأخلاق ، ولذلك فهو لا يقر شيئا يتنافى مع هذه الأسس .

ولهذا تهدف أحكام علاقات العمل فى الاسلام إلى سعادة الفرد والمجتمع والبشرية كلها فى الحياة الدنيا وفى الدار الأخرى أيضا . كما تهدف كذلك إلى احسان قيام العمال وأصحاب الأعمال بواجبهم نحو أنفسهم وأخوانهم فى الانسانية ونحو الله تعالى بعبادته حق العبادة وأتباع تعاليمه .

٣ ـ نزعتها جماعية :

أحكام علاقات العمل فى الاسلام ترمى إلى صلاح الفرد والمجتمع ، فالنزعة السائدة هى النزعة الجماعية ، وهذه النزعة الجماعية أو الطابع الجماعى واضح فيما جاء به الاسلام من أحكام المعاملات عامة التى نراها فى الحياة العملية ، فكل الأحكام التى جاءت فى هذا الشأن تهدف إلى تهذيب الفرد وصالحه والصالح العام للمجتمع بأسره . ومن الأمثلة على ذلك ما ورد فى أحكام علاقات العمل من حفظ الحق لصاحبه وحمايته له من اعتداء الغير عليه وذلك تطبيقا لقاعدة لا ضرر ولاضرار ، فهذه القاعدة تحكم إستعمال الحقوق وفى تطبيقها تحقيق لصالح صاحب الحق والغير معا . ومن المبادئ أيضا نظرية التعسف فى إستعمال الحق ، فهذه النظرية تقيد إستعمال الحق بالمصالح المشروعة وتوقى الضرر الجسيم الذى قد يصب الغير من إستعماله .

وفى هذه الأمثلة الدليل الكافى لاثبات الطابع الجماعى لاحكام علاقات العمل فى الاسلام ،وهو طابع تجده فى القرآن والسنة وأحكام الصحابة ، وذلك لأن

التشريع الاسلامى لم يأت لصالح الفرد وحده بل لصالح المجتمع كله فى أكبر حدوده لتحقيق المصالح الحقيقية للناس كافة لافرق بين أجناسهم وأديانهم .

٤ ـ عدم الحرج ورفع المشقة :

يقول الله سبحانه وتعالى « ما يريد الله ليجعل عليكم من حرج » (آية ٦ سورة المائدة) ويقول تعالى « وما جعل عليكم فى الدين من حرج » (آية ٧٨ سورة الحج) ويقول تعالى « يريد الله بكم اليسر ولا يريد بكم العسر » (آية ١٨٥ سورة البقرة) ويقول تعالى « يريد الله أن يخفف عنكم وخلق الانسان ضعيفا » (آية ٢٨ سورة النساء) .

وهكذا نرى من هذه الآيات أن الله الرحمن الرحيم رفع الحرج ودفع المشقة وعن الناس كافة بما فيهم العمال ، فالأصل فى الشريعة الاسلامية أنها تقوم على الرحمة والسعة والرفق والتيسير وبذلك ينتفى كل تشريع يوجب العسر والحرج .

ولرفع الحرج ودفع المشقة عن العمال مظاهر كثيرة ، ففى أحكام علاقات العمل تجد اليسر شاملا ، فكل ما يؤدى إلى أرهاق صحة العامل أو حرمانه من حق الراحة الضرورية هو نظام محرم لا يقره الاسلام ، ولذلك منع تكليف العامل بما لا طاقة لديه وإذا إقتضت الظروف تكليف العامل بالعمل وقتا إضافيا تعين على صاحب العمل إعانته على ما كلفه به . وليس هناك اجراءات رسمية أو شكلية يجب إتباعها ليكون العقد صحيحا كما كان الأمر عند الرومان بل يكفى فى هذا رغبة المتعاقدين فقط ، ومن ثم لا نجد فى القرآن لجواز العقود إلا شرط الرضا ، ومصداق ذلك الآية ٢٩ من سورة النساء التى تقول « يا أيها الذين آمنو لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منكم » فان كلمة تجارة تشمل كل أنواع المعاملات .

ومن باب التيسير فى علاقات العمل أيضا قيام كثير من الأحكام على العرف الصحيح شرعا ، وذلك نظرا لاختلاف العرف والعادات باختلاف المكان والزمان .

٥ ـ تحقيق العدل بل العدالة الشاملة :

ليس كالتشريع الاسلامى رعاية للعدالة لاللعدل فقط ولم يراع هذا للمسلمين وحدهم ، بل للناس كافة ، فالتشريع الاسلامى بين حقوق الفرد والجماعة أيا كان ذلك الفرد وهذه الجماعة ، وعمل بأحكامه على صيانة هذه الحقوق لأربابها وبذلك أصبح الكل آمنا على نفسه وماله وجميع حقوقه .

والقرآن الكريم — وكذلك سنة الرسول العظيم — كلاهما حافل بالأحكام التى ورد فيها الحث على العدل والأمر به والاثابة عليه ، والأحكام الأخرى التى ورد فيها تحريم الظلم والتنفير منه والتوعد بالعقاب عليه ، والذى يقرأ القرآن يرى أنه أتى فيه كلمة « عدل » ومشتقاتها بالمعنى الذى نريده نحو ٢٠ مرة ، وكلمة « ظلم » ومشتقاتها نحو ٢٩٩ مرة ، كما أتت فيه كلمة « عدوان » ثمانى مرات وكلمة « إعتدى » ومشتقاتها نحو ٢٠ مرة .

ولهذا تقوم أحكام علاقات العمل فى الاسلام على العدل الكامل فهى تنظر إلى العمال وأصحاب الاعمال جميعا نظرة واحدة ، فهم أمامها سواء لا فارق بين سيد ومسود ونبيل ووضيع ، ومن ثم فهى تعدل بينهم فى احكامها ، كما أنها لا تنظر بحال إلى نبالة المولد ولا إلى وجاهة الغنى والثروة بل هى لا تعرف ميزانا يتفاضل به الناس إلا العمل الصالح .



الفصل الثالث

المبادىء الأساسية لأحكام علاقات العمل فى الاسلام

ذكرنا أن الاسلام وضع الأصول الكلية والمبادىء العامة لاحكام علاقات العمل ، و هذه المبادىء ليست مبادىء صماء جامدة وإنما هى مبادىء متجدده الحيوية من أجل صالح الفرد والجماعة والأمة والإنسانية .

كما أن هذه المبادىء لا تقوم على أسس نفعية مادية كما تفعل النظم الأخرى وإنما تقوم على أسس إنسانية خلقية ، يتحقق بفضلها التكامل والتعاون والتجاوب والتواد والتراحم بين الناس بعضهم مع بعض والتواصى بالبر والخير والعدل والاحسان ، واحترام الشخصية الانسانية التى كرمها الله ، فينظر كل فرد إلى الآخر على أنه غاية لا على أنه وسيلة تستخدم لجلب المنفعة ، ويحب كل فرد لغيره ما يحب لنفسه ويكره له ما يكره لنفسه .

و بدراسة المبادىء الخاصة باحكام علاقات العمل وتحليلها يمكن القول أنها تقوم على ثمانية دعائم تعمل متضافرة على تحقيق المساواة والعدالة ، كما تعمل على تحقيق التكافل والتراحم والتواصى بالصدق والعدل وأن يجنب طرفى العقد فى معاملاتهم كل ما يأباه الخلق السليم .

وسنعرض للمبادىء الأساسية التى تقوم عليها أحكام علاقات العمل فى الاسلام ..

اولا — العمل حق للجميع وواجب على الجميع :

الاسلام يقدس العمل ويجعله حقا للفرد وواجبا عليه فى الوقت نفسه ، ولذلك فهو يوجب توفير العمل لكل قادر عليه ، ويدعو إلى تضافر القوى لتيسير ذلك

العمل ، كما يوجب الاسلام تقديم المعونة الصادقة للقوى المتخلفة لتنهض عاملة . أو لتصلح نفسها أو لتقيم أودها ، أو تحيا حياة انسانية كريمة تليق بالانسان الذى كرمه ربه فى قوله تعالى :

« ولقد كرمنا بنى آدم » وحملناهم فى البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلا (آية ٧٠ سورة الاسراء) .

وإذا لم يتكافل المجتمع كله فى توفير العمل لافراده ، أثمت الجماعة كلها ؛ لأنه يجب عليها أن تتضافر جهودها لتحقيق ذلك العمل للقادر عليه ، وغير القادر تهىء له الجو الصالح للعمل بما يتفق مع استعداده وميوله .

وإذا كان العمل فى الاسلام حقا للجميع ، فهو من ناحية أخرى واجب على الجميع لا يمكن إعفاء أحد منه ، ولذلك فإنه يحارب بلا هوادة أى مظهر من مظاهر البطالة . وما أكثر الأحاديث النبوية التى تحارب هؤلاء المتعطلين حربا عنيفة ساحقة وتطالب المجتمع بالتخلص منهم ، والحوادث على ذلك كثيرة ..

أتى رجل من الأنصار إلى النبى صلى الله عليه وسلم يسأله فأمره عليه السلام أن يأتيه بما يملك وكان يملك قدحا وكساء ، فباعها له ، ثم أمره أن يأكل بنصف الثمن هو وأهله ويشترى بالنصف الآخر قدوما ، فشد عليه السلام عودا ، وأمره أن يحتطب ولا يأتيه قبل خمسة عشر يوما[1] فهذه الحادثة توضح مبلغ اهتمام الدولة الاسلامية ممثلة فى شخص الرسول عليه الصلاة والسلام بمحاربة البطالة وتيسير سبل

---

(١) إنظر الحادثة بالتفصيل فى الفصل الأول من الباب الثانى من هذا الكتاب تحت عنوان « الأسلام يحارب البطالة ».

العمل للمواطنين وتتبع أخبارهم حتى يستقروا فى أعمالهم الجديدة ويحققوا النجاح (أنظر محمد البهى الخولى : الاسلام لا شيوعية ولا رأسمالية ص ٧٧ وما بعدها) .

و من الملاحظ أن المجتمع الاسلامى نفسه ، مثلا فى بعض أفراده كان له دور فى تيسير سبل العمل للانصارى العامل ، فلقد عرض الرسول عليه السلام ممتلكات الرجل على من حضر مجلسه من المسلمين وقال أمن يشترى منى هذين ، يريد القدح والكساء ، فقال الرجل : أنا آخذها بدرهم ، فقال عليه السلام : من يزيد على درهم مرتين أو ثلاثة فقال رجل : أنا أخذهما بدرهمين ، فباعها أياه ، وكان ثمن هذه الصفقة رأس مال الانصارى فى عمله الجديد ، وهكذا تضافرت جهود الأمة ممثلة فى نبيها عليه السلام وبعض أفرادها ليجد لاحد العاطلين سبيله إلى العمل والكسب الحلال .

ومن الملاحظ أيضا أن الرسول عليه السلام لم يعن الرجل من بيت المال ، لأنه كان يملك ما يستطيع بثمنه أن يشق طريقه فى الحياة ويكسب قوته عن طريق حلال بدلا من أن يعينه من بيت المال وليشعره بفضيلة الاعتماد على النفس ، ليضرب المثل للعاملين أن يكونوا عونا للدولة فى حل مشاكلهم ، بدلا من أن يلقوا بثقلهم كله عليها

أما إذا كان الفرد لا يملك مالا فالحاكم (الدولة) مسئول عنه وعن قوته حتى يدبر له عملا (١).

و بذلك يقرر الاسلام مبدأين أساسين : العمل حق للجميع والعمل واجب على الجميع ويدعو إليها دعوة صريحة وحاسمة .

---

(١) أنظر إيضاح ذلك فى الفصل الأول من الباب الثانى من هذا الكتاب تحت عنوان « الأسلام يحارب البطالة » .

ثانيا ــ تكافؤ الفرص بين الأفراد :

المراد بتكافوء الفرص هو أن يهيء المجتمع لكل فرد فيه أن ينال فرصة ليعد نفسه ويمهد طريقه ويأخذ نصيبه من خير هذا المجتمع و أن تكون هذه الفرصة متكافئة ومتعادلة فى أساسها مع فرص الآخرين من زملائه ، وعلى الفرد بعد هذا أن يبذل من جهده وصبره ونشاطه ودأبه ما يجعله يستثمر هذه الفرصة على أوسع نطاق ممكن .

والاسلام يقوم فى روحه وجوهره على المساواة بين الناس وعلى تهيئة الفرص المتكافئة المتعادلة لكل أبناء الأمة العاملين فهو يجعلهم أمام فرص الحياة وأمام الحقوق والواجبات على سواء ، ويذلل أمامهم سبل الحصول على العمل ، ويعطى كل مجتهد جزاء اجتهاده من ثمرات الحياة الدنيا ، ويفسح المجال أمامهم للمنافسة والعمل على التفوق كما يقرر مبدأ تكافؤ الفرص فى الثقافة والمال والمتاع وبذلك يحقق تكافؤ الفرص بين العاملين فى هذه الميادين ، ويعمل فى الوقت نفسه على تحقيق التوازن الاقتصادى ويقلل الفروق بين الطبقات ويقربها بعضها من بعض ويحول دون تضخم الثروات ودون تجمعها فى أيد قليلة فهو يحارب حبس المال فى يد فئة دون سائر الناس ، ودعا إلى تقليب الثروة فى أيدى الأمة لكى يسهم كل منهم فى السعى وفى الكسب ، فقال تعالى ، « كى لا تكون دولة بين الاغنياء منكم آية ٧ سورة الحشر » وقال الرسول عليه السلام « الناس شركاء فى ثلاثة الماء والكلأ والنار » وبذلك حقق الاسلام مبدأ التكافوء فى فرص الاستمتاع بالثروة كل حسب جده واجتهاده[1].

---

(١) أنظر فى إيضاح ذلك ماجاء تحت عنوان حقوق العمال فى الأسلام » فى الباب الثانى .

وهكذا حقق الاسلام مبدأ تكافوء الفرص بين العاملين فحقق العدالة ، وهيأ الاسباب أمام كل قادر لكي يعمل ويسعى ويكسب ويحيا حياة كريمة ويسهم فى تحقيق الكرامة للاخرين فيسعد الجميع .

ثالثا ـ المساواة المطلقة فى الحقوق والواجبات وأمام القضاء :

يحرص الاسلام على تحقيق المساواة فى الحقوق والواجبات ، فالعمال جميعا متساوون فيها ، فكل حق يقابله واجب ، وكل فئة من العمال لها حقوق وعليها واجبات ، لا يستثنى منها واحد من الاخرين بميزة فى حق أو فى إسقاط واجب .

ولهذا كان أول ما قرره الاسلام حفظا لكيان المجتمع مبدأ العدل بين الناس . ولقد عنى به القرآن الكريم ، وأمر به عاما وخاصا بل أمر به حتى مع الاعداء الذين يحملون لنا ونحمل لهم من الشنئان والبغض ما تنوء بحمله القلوب « ولا يجرمنكم شنئان قوم على ألا تعدلوا ، اعدلوا هو أقرب للتقوى » (آية ٨ من سورة المائدة) ويقول تعالى « ان الله يأمر بالعدل والاحسان » (آية ٩٠ من سورة النحل ويقول تعالى « وإذا قلتم فاعدلوا » (آية ١٥٢ من سورة الانعام) .

وهكذا أمر القرآن الكريم بالعدل أمرا عاما دون تخصيص بنوع دون نوع ، ولا طائفة دون طائفة ، لأن العدل نظام الله وشرعه ، والافراد والجماعات يتساوون أبيضهم وأسودهم ، ذكرهم وأنثاهم ، مسلمهم أو غير مسلمهم ـ أمام عدله وحكمه .

وكذلك أمر الله بالعدل أمرا خاصا فى كتابة الوثائق التى تحفظ بها الحقوق وتحدد شروط الإلتزام بين المتعاملين ، كما أمر به فى الشهادة والعدل فيما يتناول أداءها على وجهها دون كتمان أو تحريف « ولا تكتموا الشهادة ومن يكتمها فأنه آثم » (آية ٢٨٣ من سورة البقرة) ويقول تعالى « كونوا قوامين بالقسط شهداء لله ولو على أنفسكم أو الوالدين والأقربين » (آية ١٣٥ من سورة النساء) .

وأخيرا أمر الله بالعدل فى الحكم والقضاء واعتبره نوعا من أداء الأمانات يقول تعالى « أن الله يأمركم أن تؤدوا الامانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل» (آية ٥٨ من سورة النساء)لأن القضاء هو الاداة المهيمنة الفعالة فى حفظ الحقوق وصيانتها ، وهو القوة التى يلتجىء إليها الضعيف حتى يأخذ حقه وهو السيف الذى يجرد فى وجه القوى حتى يؤخذ منه الحق وفى وجه الباغى حتى يعدل عن بغيه .

وهكذا يحرص الاسلام على تحقيق المساواة بين الناس جميعا بما فيهم العمال فى الحقوق والواجبات وأمام القضاء ، لا فرق بين شريف ووضيع . وأمير وسوقه وفقير وغنى وضعيف وقادر بل الكل أمام الشرع والقضاء سواء .

وتاريخ القضاء فى الإسلام زاخر بالأمثلة والواقعات التى كانت فيها كل تلك الأسس والقواعد محل تطبيق ، حيث كان يحكم أبو بكر وعمر وعثمان وعلى وعمر بن عبد العزيز ، والاحداث على ذلك كثيرة متوافرة فى تاريخ القضاء الإسلامى صفحات مشرقة فى تحقيق العدالة بين المتخاصمين مما يتميز به القضاء الإسلامى عن تاريخ القضاء فى جميع الأمم قديمها وحديثها .

رابعا — تفاوت الجزاء عند تفاوت لعمل :

عاد الاسلام إلى مبدأ آخر متفرع من مبدأ العدالة المطلقة التى عرف بها الاسلام هو « أن لكل انسان حسب عمله » فعندما حرص الاسلام على تقرير المساواة وجعلها من الخصائص الاساسية التى يقوم عليها — فالناس سواسية بحسب خلقهم الأول وأن ليس ثمة تفاضل فى إنسانيتهم — يقرر أن التفاضل يجرى بينهم على أساس تفاوتهم فى الكفاية والعلم والاعمال والأخلاق ، ومادام العمال لم يخلقوا على غرار واحد بل فطروا يختلفين فى مواهبهم وكفاياتهم وقدراتهم الجسمية والعقلية ، وفيما يستطيع

أن يحققه كل منهم لنفسه وغيره من منفعة ، ولذلك فانه يجب أن يعطى كل عامل حسب كفايته وما يقدمه من عمل وخدمات . يقول تعالى « وهو الذى جعلكم خلائف فى الأرض ورفع بعضكم فوق بعض درجات ليبلوكم فيما آتاكم (آية ٦٥ من سورة الانعام) ، ويقول تعالى « ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون (آية ١٩ من سورة الاحقاف) ويقول تعالى « ولا تبخسوا الناس أشياءهم » (آية ٨٥ سورة هود) ويقول أيضا « نحن قسمنا بينهم معيشتهم فى الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخريا » (آية ٣٢ سورة الزخرف)

فهذه الايات تتحدث عن التفاوت فى المواهب والكفايات والإمكانيات وتقرر أن لكل عامل حسب عمله وأنه لا يجوز أن يأخذ الانسان أقل من جهده بحال من الأحوال .

ويقول النبى صلى الله عليه وسلم فى تفاوت الكفايات والقوى « الناس كابل مائة لا تكاد تجد فيها راحلة » وليس الأمر فقط فى تفاوت القوى بل فى تنوع القوى والمواهب والكفايات والإمكانيات وكل ميسر لما خلق له .

وقد حقق الاسلام من هذا المبدأ هدفا أساسيا هو دفع الناس إلى العمل والكد والكسب وأفسح المجال أمامهم للمنافسة والرغبة فى التفوق والطموح فيتحقق بذلك تكافوء الفرص بين العاملين فى هذه الميادين ، ويعطى كل مجتهد جزاء اجتهاده من تراث الحياة ، فليس من شك أن مبدأ مسئولية الانسان عن عمله من أسمى المبادىء وأعظمها أثرا فى حياة الفرد ، يقول تعالى « وان ليس للإنسان إلا ما سعى .. وأن إلى ربك المنتهى » (آية ٣٩ سورة النجم) فالعدالة الالهية اقتضت أن يسأل الانسان عن عمله وأن يجازى عليه

ومن هذا يظهر لنا الفتح العظيم الذى فتحه الاسلام فى تاريخ النظم الاجتماعية إذا قرر أن الناس جميعا بما فيهم العمال سواسية وانه لا فضل لإنسان على آخر إلا بكفايته وعمله ولذلك تراهم مختلفين فى الجزاء وفيما ينعمون به من متع الحياة .

خامسا ـ المساواة بين الرجل والمرأة فى الحقوق والواجبات :

قرر الاسلام مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فى أكمل صوره وأمثل أوضاعه واتخذه دعامة أساسية من دعائم أحكام علاقات العمل ، وطبقه فى جميع النواحى التى تقضى العدالة الاجتماعية وتقتضيها كرامة الانسان . فأخذ به فيما يتعلق بالحقوق والواجبات وحدود المسئولية والجزاء وأقامه فى كل ناحية من هذه النواحى على قواعد واضحة ، وفى هذا يقول الله تعالى « من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون » (آية ٩٧ سورة النحل) ، ويقول تعالى « ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون فتيلا » (آية ١٢٤ سورة النساء) ويقول تعالى « للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن » (آية ٣٢ سورة النساء) .

ويقول تعالى فى حق النساء « ولهن مثل الذى عليهن بالمعروف » (آية ٢٢٨ سورة البقرة) ذلك المبدأ ينطبق على الرجال أيضا ، وقد نص القرآن الكريم على ذلك بالنسبة للمرأة لأن الجماعات فى الجاهلية كانت تلقى على المرأة أعباء من الواجبات والتكليفات ولا تعطيها شيئا من الحقوق فجاء الاسلام بهذا المبدأ العادل ، وهذه القاعدة العادلة ، فجعل لها من الحقوق بمقدار ما عليها من الواجبات ، والرجل مثلها عليه من الواجبات بمقدار ما له من حقوق ، والأوضاع على هذه الصورة أوضاع متوازنة مستقيمة كل حق يقابله واجب .

كما يقول تعالى « إنى لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى » (آية ١٩٥ من سورة الاعراف (وهذه الاية تقرر أن الذكر والأنثى متساويان عند الله تعالى فى الجزاء متى تساويا فى العمل الذى نيط بهما .

وسوى الاسلام كذلك بين الرجل والمرأة أمام القانون وفى الحقوق المدنية بمختلف أنواعها ولم يفرق الاسلام بين الرجل والمرأة فى هذه الحقوق إلا حيث تدعوا إلى هذه التفرقة مراعاة طبيعة كل من الجنسين وأعبائه فى الحياة وما يصلح له وكفالة الصالح العام وصالح الأسرة وصالح المرأة نفسها .

وسوى الاسلام بين الرجل والمرأة فى حق التعليم والثقافة فأعطى المرأة الحق نفسه الذى أعطاه الرجل فى هذه الشئون : وأباح لها أن تحصل على ما تشاء الحصول عليه من علم وأدب وثقافة . بل أنه ليوجب عليها ذلك فى الحدود اللازمة لوقوفها على أمور دينها وحسن قيامها بوظائفها فى الحياة .

وسوى الاسلام كذلك بين الرجل والمرأة فى حق العمل ، فأباح للمرأة أن تضطلع بالوظائف، والأعمال المشروعة التى تحسن أداءها ولا تتنافر مع طبيعتها ولم يقيد هذا الحق إلا بما يحفظ للمرأة كرامتها ويصونها من التبذل على نحو ما ما سنعرض له .

وهكذا وضع الاسلام المرأة فى أعلى منزلة وسمى بها إلى مستوى رفيع لم تصل بعد إلى مثله ، بل لم تصل إلى ما يقرب منه أية شريعة أخرى من شرائع العالم قديمة ومتوسطة وحديثة .

سادسا ـ التشاور والديمقراطية :

الشورى مبدأ من مبادىء الاسلام وأصل من أصول علاقات العمل وقاعدة يرتكز عليها بناؤه القوى المتين ، فهو يحث على الشورى فى مهام الامور على الاطلاق

وينهى عن الاستبداد فيها بالرأى ، فى الشورى ديمقراطية واضحة وممارسة فعلية إذ لا يصدر الرأى إلا بعد إجماع وتمحيص فتطمئن الجماعة إلى نظمها وقوانينها وتشريعاتها .

ولذلك دعا الاسلام إلى الشورى ، ووضع أسسه ومبادئه قبل أن تعرفه أوربا بمئات السنين . ولمكانة الشورى فى الاسلام سميت سورة كاملة فى القرآن الكريم بأسمها ، ويقول الله سبحانه وتعالى فى صفات المؤمنين « وأمرهم شورى بينهم » (آية ٣٨ سورة الشورى) .

وقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم يستشير أولى الرأى من أصحابه فيما لم ينزل عليه فيه الوحى ، وفى كل ما يعرض من الأمور التى فيها مصالح عامة ، وذلك اتباعا لقوله تعالى « وشاورهم فى الأمر » (آية ٥٩ سورة آل عمران) ولقد علمها الرسول لأصحابه وللمسلمين ودربهم عليها ، يقول أبو هريرة رضى الله عنه « لم يكن أحد أكثر مشورة من رسول الله » وفى الحديث « استعينوا على أموركم بالمشاورة » ، وضرب لهم المثل الأعلى بنزوله عليه الصلاة والسلام على رأى الكثير فى كل الأمور الدنيوية .

وتمضى حياة الرسول صلى الله عليه وسلم على هذا النهج من الحكم الدستورى لا يستأثر برأى ولا يستقل بفكره ، بل يربى جيله وصحابته تربية حرة كريمة ويرسى قواعد مثالية ترتكز على تضافر العقول وتمحيص الأمور وسار الصحابة على هذا المنهج من بعده فكان عمر رضى الله عنه يقول « لا خير فى أمر أبرم من غير شورى » وفى التاريخ الاسلامى مئات من الأمثلة الدالة على حرصهم على العمل بهذا المبدأ القويم .

ولهذا كانت الشورى أصلا من أصول علاقات العمل فى الاسلام ، فتحرى الحق أو الموافقة فى المصلحة من ألزم الواجبات، وكان الأساس فى الاستشارة كفالة الحرية التامة فى إبداء الرأى مالم تمس أصلا من أصول العقيدة أو العبادة .

ولم يضع القرآن الكريم ولا الرسول العظيم للشورى نظاما خاصا وإنما هو النظام الفطرى ، يطرح النبى عليه السلام أو أصحابه من بعده المسألة ويبدون آراءهم فيها ، و متى أجمعوا على رأى أو رجح عندهم رأى عن طريق الأغلبية أو عن طريق قوة البرهان أخذ به ونفذ . وتركت الشورى من غير أن يوضع لها نظام خاص لأنها من الشئون التى تتغير فيها وجهة النظر بتغيير الأجيال والتقدم البشرى ، فلو وضع لها نظام خاص فى العهد الأول للاسلام لاتخذ أصلا لا يحيد عنه من يجىء بعدهم ويكون فى ذلك التضييق عليهم كل التضييق فى نظام الشورى .

ولذلك كانت الشورى من الأمور التى تركت نظمها دون تحديد رحمة بالناس وتوسعة عليهم ، وتمكينا لهم من اختيار ما يتاح للعقول ، وتدركه البشرية الناضجة . ومادام المقصود هو أصل المشورة ، والوصول بها إلى قوانين التنظيم العادل التى تجمع الأمة ولا تفرقها والتى تعمر وتبنى ، ولا تخرب وتهدم ، والأمر فى الوسيلة سهل ميسور .

وبتقرير القرآن مبدأ الشورى قضى الاسلام على عدو الانسانية ومفسدها ، وهو الاستبداد بالحكم والرأى واحتكار التشريع والتصريف والإرادة ، وحقق للفرد كرامته الفكرية وللجماعة حقها الطبيعى فى تدبير شئونها ، وهو وسيلة الاسلام الخالدة فى كل ما يتصل بحياة الناس من نظم وشرائع عامة وأحكام علاقات العمل خاصة .

سابعا ـ العلم أساس العمل :

يدعو الإسلام إلى العلم كما يدعو إلى العمل لأن العلم أساس العمل ، ولذلك فإن أول ما دعا إليه الإسلام العلم ، فقد كانت أولى آيات القرآن الكريم التي نزلت على النبي صلى الله عليه وسلم « اقرأ باسم ربك الذي خلق ، خلق الإنسان من علق ، اقرأ وربك الأكرم الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم » (آيات ١ ـ ٥ من سورة العلق) .

ثم تتابع نزول القرآن ، ووردت به آيات كثيرة تدعو إلى العلم ، وتكرم أهله وترفعهم إلى أعلى الدرجات ، يقول تعالى ، « قل هل يستوى الذين يعلمون والذين لا يعلمون إنما يتذكر أولو الألباب » (آية ٩ من سورة الزمر) ، ويقول تعالى «يرفع الله الذين آمنوا والذين أوتوا العلم درجات »(آية ١١ من سورة المجادلة) ويقول تعالى « نرفع درجات من نشاء وفوق كل ذي علم عليم » (آية ٧٦ سورة يوسف) .

ولا يكتفي الإسلام بالإرشاد إلى أسباب العلم ووضع المنهج الصحيح للوصول إلى الحقائق ولكنه يدفع الإنسان دفعا إلى تحصيله واكتسابه والاستزادة منه ، ليكون العلم أساسا للعمل ، يقول تعالى « وقل رب زدني علما » (آية ١١٤ سورة طه) .

ولذلك يجب على العامل أن يستزيد من العلم بالقدر الذي يعينه على أداء عمله على الوجه الأكمل ، لأن العلم يفتح أحاسيس العامل ومداركه على وسائل الإنتاج الحديثة ويزيد من إنتاجه وبه يميز بين الصواب والخطأ ، والحسن والقبيح والنافع والضار ، فهو للعقل كالنور للعين لا يستغنى عنه بحال ، ومن ثم كانت قيمة العامل على قدر تحصيله منه ، وعلى قدر أخذ الأمم به يكون نهوضها الحضارى ورقيها الصناعى وازدهارها التجارى ونموها الزراعى واتساعها العمرانى فهو الذى يرقى بالحياة ويجعلها وارفة الظلال جديرة بأن ننعم بها ونسعد .

ثامنا ــ حق التملك :

يقر الإسلام الملكية الفردية ويحترمها لأنها تعتبر من الحوافز المنشطة ، فضلا عن أنها فطرية ، وماكان للإسلام أن يتجاهل الفطرة أو يتغاضى عن الحوافز المنشطة وهو يرى أن المال قوام الحياة . وهذا يتمشى مع منطق الإسلام الذى يعطى كل ذى حق حقه ، فمن العدالة أن يملك العامل ثمرة كده ونتاج كدحه وسعيه ، كإحياء أرض ميتة ، أو استخراج معدن من باطن الأرض ، أو عمل بأجر ، أو بأى وسيلة أحلها الله .

فالإسلام يذلل أمام العاملين سبل التملك والحصول على المال ، ويشجع على العمل ويعطى كل مجتهد جزاء اجتهاده من ثمرات الحياة الدنيا ويفسح المجال أمام المنافسة والعمل على التفوق .

ولا يكتفى الإسلام بإقرار الملكية الفردية وتيسير سبل الحصول عليها ، بل أحاطها بسياج قوى من الحماية كما تدل على ذلك الحدود والعقوبات الدنيوية والأخروية التى يقررها لمختلف أنواع الاعتداء على الملكية .

وكما قرر الإسلام حق التملك ، فإنه أباح للعامل أن ينمى ماله بالسعى والعمل فى الحدود التى أحلها الله وبالوسائل التى لا تضر عامة الناس ، فهو يعمل على أن تقوم العلاقات الاقتصادية بين الناس على دعائم من التكافل والتعاون والتواصى بالبر والعدل والإحسان وتكفل لكل فرد حياة إنسانية كريمة . ولا يكتفى الإسلام بذلك وإنما هو يقلم أظفار رأس المال ويجرده من وسائل السيطرة والنفوذ بدون أن يشل حركته ، ويعوقه عن القيام بوظيفته بوصفه عاملا هاما من عوامل الإنتاج ويعمل على استقرار التوازن الاقتصادى وإذابة الفوارق بين الطبقات وتقريبها من بعض ويحول دون تضخم الثروات ودون تجمعها فى أيد قليلة .

كذلك نهى الإسلام عن الكسب الخبيث وهدد كاسبيه بعذاب أليم ، يقول تعالى « إن الذين يأكلون أموال اليتامى ظلما إنما يأكلون فى بطونهم نارا وسيصلون سعيرا » (آية ١٠ سورة النساء) فالعمل الصالح والمشروع هو السبب الأول للتملك أما الكسب غير السليم فلا حرمة فيه فقط ، بل إن الإسلام يطلب ممن حصل على القليل أو الكثير من المال الحرام أن يتخلص منه فورا حتى تكون علاقته بالله سليمة .

هذه هى أهم المبادئ الأساسية التى تقوم عليها أحكام علاقات العمل فى الإسلام وهى من غير شك مبادئ إنسانية وهى من السمو والقوة والكمال ، ففيها دعوة إلى العدل والمساواة وفيها دعوة إلى الحق والواجب وتحمل المسئولية إلى غير ذلك من المبادئ الكريمة العالية النبيلة .

وبهذه المبادئ ضمن الإسلام حقوق العمال ووفر الحياة الكريمة لهم ولأسرهم فى حياتهم وبعدها . ولما طبقت هذه المبادئ فى عصر الرسول صلى الله عليه وسلم ثم فى عصر الخلفاء الراشدين أحدثت ثورة اجتماعية وإنسانية لم يكن لها مثيل فى الأرض .

ولذلك فإن الأسس التى تقوم عليها علاقات العمل فى الإسلام من حيث المبدأ ومن حيث التطبيق ، صالحة لكل زمان ومكان ولهذا لم يقف الإسلام بمبادئه وأصوله حائرا أمام أية مشكلة من مشكلات العمل فى كل عصر وكل بيئة بل وجد الحلول العادلة لكل ماجد على سطح الأرض .

الباب الثاني

أحكام علاقات العمل في الاسلام



عرضنا للمبادئ العامة والأصول الكلية لأحكام علاقات العمل فى الإسلام ، وهى مبادئ إنسانية شاملة ، تدور فى مرونة ويسر وعدم حرج أو تعثر ، وتتفق مع المصالح العامة ، وتقيم الموازين بين العمال وأصحاب الأعمال بالعدل والقسط وتهديهم صراطا مستقيما ، ولذلك لم يقف الإسلام بأصوله ومبادئه حائرا أمام أية مشكلة من مشكلات العمل فى كل عصر وكل بيئة ، بل وجد الحلول العادلة لكل ما وجد وما يجد .

ولقد تضمن كل من القرآن الكريم والأحاديث النبوية نصوصا تحدثت عن العمل والعمال ، كما تضمنا نصوصا عامة تظل بأحكامها العمال وغير العمال ، وهذه النصوص رحبة تتسع لأن يصاغ منها فى يسر مبادئ عامة تعتبر أساسا تشريعيا صالحا لأحكام علاقات العمل .

وسنعرض فى هذا الباب لأحكام علاقات العمل فى الإسلام فى ثلاثة فصول :

الفصل الأول — ويتناول حكم العمل فى الإسلام .

الفصل الثانى — ويتناول أحكام عقد العمل فى الإسلام .

الفصل الثالث — ويتناول أحكام مكملة لأحكام علاقات العمل فى الإسلام .



الفصل الأول

حكم العمل فى الاسلام

العمل فى الإسلام — فى أوسع معانيه — إنما يعنى العمل البناء المثمر فى كافة مجالاته لحفظ كيان الجماعة الإسلامية وسيادتها .

والعمل فى الإسلام مطلق . . طليق . . واسع الرحاب . . غير مقيد بإطار مادام ليس فيه إضرار بالغير ، فالمسلم له أن يعمل فى الأرض ، وفى البحر وفى الجو وفى الزراعة والصناعة والتجارة منفردا أو شريكا . فالإسلام أكبر داعية للعمل والحركة الإيجابية ، فهو دين يدفع الناس دفعا إلى العمل والتماس سبل الكسب الشريف كما أنه خير محرر للنفس من كافة مظاهر الضعف لتنطلق إلى رحاب العمل مزللا أمامها كافة العراقيل الاقتصادية والاجتماعية ، فهناك تكامل عضوى فى بناء الإسلام للمجتمع حيث لا يمكن أن ينفصل الجانب الاقتصادى عن جوانب الحياة الإسلامية .

ونتناول فى هذا الفصل معنى العمل فى الإسلام ، كما سنوضح حكم العمل قبل الإسلام ، ثم حكم العمل فى الإسلام ، وسيتبين لنا من هذه الموازنة بين حكم العمل قبل الإسلام وبعده مبلغ سمو العمل فى الإسلام وكيف مجد الإسلام العمل ودعى إليه وحث عليه :

معنى العمل فى الاسلام :

لقد ورد فى القرآن الكريم ما يقرب من ٣٦٠ آية كلها تتحدث عن العمل ، و ١٠٩ آية عن الفعل . وهى فى جملتها تتضمن أحكاما شاملة للعمل وتقديره : فكانت ثورة اجتماعية أحدثها الإسلام بسبقه فى رفع شأن العمل :

وقد وضع القرآن الكريم قانونا عاما لكل نوع من أنواع العمل سواء كان عملا دينيا أو عملا دنيويا . ولهذا السبب جاء لفظ العمل مقرونا فى كتاب الله بكلمة العمل الصالح واتسع مفهومه لكل عمل ، يقول تعالى « ومن أحسن قولا ممن دعا إلى الله وعمل صالحا » فليس من شك أن العمل الصالح ينظم كل شئ ويضع لبنة فى صرح الإنسانية ومن المجازفة فى القول بأن المراد بالعمل هو فقط إقامة الصلاة وإيتاء الزكاة وصوم رمضان وحج البيت لمن استطاع إليه سبيلا ، بل إن التفرقة بين الأعمال الدنيوية والأعمال الدينية يعد خاطئا فى الفهم ، فليس هناك فرق فى الإسلام بين أن يعمل الانسان عملا دنيويا وبين القيام بالشعائر وعبادة الله .

والذلك ينبغى أن نعلم أن مثل قوله تعالى « من عمل عملا صالحا فلنفسه ومن أساء فعليها وماربك بظلام للعبيد » ليس خاصا بالأعمال ذات الطابع الدينى الروحى كالصلاة والحج والصوم ونحو ذلك ، وإنما هو قانون عام شامل لكل نوع من أنواع العمل سواء كان عملا دينيا أو عملا دنيويا ، سواء أكان عملا حسيا أو معنويا ، كل ذلك فى مستوى واحد فى نظر الإسلام .

ومن أجل هذه السعة فى مفهوم العمل فى الإسلام كان كل الناس عاملين ، ولا مندوحة لهم عن أن يعملوا ، كما أنه ليس هناك تقسيم بين الناس لأنواع العمل ، فالعمل يشتمل على كل شئ ، ومدلوله واسع لكل الأعمال فهو يشمل العمل اليدوى ، والعمل الذهنى ، والعمل الصناعى أو التجارى أو الزراعى أو أى عمل كان .

العمل قبل الاسلام :

كان أهل الجاهلية من البدو يعتمدون فى حياتهم على الرعى والصيد وحراسة القوافل التجارية ، وكانوا يحترفون بعض الأعمال كالنهب والسلب ويزدرون سائر الحرف الأخرى كالزراعة والصناعة والملاحة والتجارة.

وقد اشتغل أهل الحضر من العرب بما أنف منه أهل البادية ، فكان منهم الزراع كأهل المدينة ، والتجار كأهل مكة ، والملاحون كأهل عمان ، وكان منهم أصحاب الصناعات كالحداد والنجار فضلا عن الأجراء فى ميادين العمل المختلفة . ولكن اشتغالهم بهذه الأعمال لم يرفع من شأن العمل عامة ولم يكرم العاملين على اختلاف درجاتهم ، بل ظلت بعض المهن محتقرة مزدراة يعير بها أصحابها كأنما هى وصمة عار .

فالقرشيون كانوا يحتقرون أهل المدينة لأنهم زراع ، وحين لقى أبو جهل مصرعه فى غزوة بدر لم يأسف على مقتله بقدر ما أسف على انتهاء حياته بيد آكار ، إذ يقول وهو يلفظ أنفاسه الأخيرة «فلو غير آكار قتلنى ! ! »والآكار: الزارع ، وأراد به احتقاره وانتقاصه — كما يقول ابن الأثير « كيف مثله يقتل مثله ! !» .
وكذلك قال أبو جهل عندما ارتقى ابن مسعود عنقه « لقد ارتقيت مرتقى صعبا يارويعى الغنم » وهو قول ينم عن احتقار أبى جهل للإجارة على رعى الغنم .

وكانت كرائم النساء فى الجاهلية يأنفن من الارتزاق بالإرضاع ولو أذاهن الجوع حتى ليقول المثل الجاهلى « تجوع الحرة ولا تأكل بثدييها » .

يؤكد ماقدمنا من هوان العمل عند العرب فى الجاهلية ولفظ « المهنة » الذى اتخذوه للعمل عامة والخدمة خاصة ، فهو مرتبط بالمهانة والمذلة إذ يقال « السهل يوطأ ويمتهن » أى يداس ويبتذل والمهين من الرجال أى الضعيف ، وامتهنت الشئ أى ابتذلته ، وهكذا فإن العامل عندهم مهين مبتذل ، كما كان يسمى الرجل مبتذلا ، ومبتذلا أى مهينا لنفسه غير صائن لها ، إذا ولى العمل بنفسه أو ولى عمل نفسه . أما إذا وكل عمله لغيره وعاش فارغا عاطلا فهو بالتالى الكريم الذى يصون نفسه ويجلها . هذه كانت نظرة الجاهلية إلى العمل والعمال .

حكم العمل فى الاسلام

العمل فى الإسلام هو الوظيفة الطبيعية لكل حى ، ولذلك اعتبره واجبا على كل قادر عليه ، كما أنه يمجد العمل ويقدره أعظم تقدير ويدعو إلى تحرير النفس الإنسانية من عبودية السؤال والاتكال على الغير ، وجعل اليد العليا هى القمة فى الشرف والسلوك ، بل يجعل العمل الصالح الخلاق فى هذه الحياة هدفا إلى جنة عرضها السموات والأرض . كذلك أعلن أن من أفضل العبادة العمل ، وأن أفضل الكسب ماكان من عمل اليد . والنصوص فى ذلك كثيرة واضحة وهو مانعرض له بالتفصيل .

الاسلام دين العمل :

أمر الإسلام بالعمل فهو من لوازم الحياة ، ينتظره الله من ابن آدم الذى خلقه لعمارة الكون ، وهو لا يكون بغير العمل أبدا . فالإسلام يريد الفرد أن يكون عضوا عاملا فى الجماعة الإنسانية ويحتم عليه أن يكون إيجابيا ويندمج فى البيئة ليفيد ويستفيد ويكره السلبية والتخاذل والانكماش والانزواء عن معترك الحياة يقول الله سبحانه وتعالى « وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون » (آية ١٠٥ سورة التوبة) ففى هذه الآية يأمرنا الله بالعمل فهو من لوازم الحياة .

ويقول سبحانه « فإذا قضيت الصلاة فانتشروا فى الأرض وابتغوا من فضل الله » (آية ١٠ سورة الجمعة) وفى هذه الآية يأمر الله المؤدين لصلاة الجمعة ألا يطول مكثهم فى المسجد ، وأن ينصرفوا إلى أعمالهم بمجرد انتهائهم من أداء الفريضة .

ويقول تعالى « فإذا فرغت فانصب » (آية ٧ سورة الشرح) أى إذا فرغت من العبادة يامحمد فجد فى تحصيل عيشك واتعب فيه .

ويقول تعالى « هو الذى جعل لكم الأرض ذلولا فأمشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور » (آية ١٥ سورة الملك) ومناكب الأرض طرقها وهى أعم من أن تكون حسية يسلكها السائرون فى الأرض أو تكون طرائق وسبلا منوعة لالتماس الرزق كالزراعة والصناعة والتجارة .

وقد خفف الله سبحانه وتعالى عن رسوله ومن إقتدى به من المسلمين أعباء قيام الليل حتى لا يرهق التعبد البعض ليلا فيقعدهم عن طلب الرزق نهارا ، فحينما أمر الله الرسول الكريم بقيام الليل فى أول الأمر ، وافقه على ذلك أصحابه السابقون دائما إلى الخير ، المقتدون به فى كل عمل ، فكانوا يقيمون الليل وآثار التعب من السهر بادية عليهم ، فلا يستطيعون مواصلة العمل بالنهار لكسب العيش إلا بجهد ومشقة ، فخفف الله عنهم واكتفى منهم باحياء جزء من الليل ولو قليلا ، معللا ذلك بعلل يقوم مجموعها ان لم يكن جميعها على مراعاة العمل وضرورة توفير الجهد له ليستطاع نشر الدين وعمارة الكون ، وفى هذا يقول سبحانه :

« ان ربك يعلم أنك تقوم أدنى من ثلثى الليل ونصفه وثلثه وطائفة من الذين معك والله يقدر الليل والنهار علم أن لن تحصوه فتاب عليكم فاقرءوا ما تيسر منه وأقيموا الصلاة وأتوا الزكاة وأقرضوا الله قرضا حسنا . » (آية ١٩ ، ٢٠ سورة المزمل).

ومن ذلك يتضح أن الله سبحانه وتعالى قد جعل الضرب فى الأرض طلبا للرزق من أسباب التخفيف ، فمثله ذلك كمثل المرض تماما ، كما أشارت الآية ، وفى هذا اشارة إلى أن العمل فى نظر الاسلام ضرورة من أكبر الضروريات :

ويبين النبى صلى الله عليه وسلم أن مما امتن الله به على عباده الصحة والوقت فلابد من شكره وذلك يكون بتوجيههما إلى ما يفيد ، وهل يكون ذلك الا بالعمل

الذى يعتمد على القوة والوقت الكافى ، فيقول عليه السلام « نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ » رواه البخارى .

ويذكر لنا الرسول العظيم أن الله سيحاسب الانسان على صحته وعمره وماله وعلمه كيف استغل ذلك فى حياته الدنيا ، وهل يكون استغلالها الطيب الا بالعمل المفيد ؟ فيقول عليه الصلاة والسلام « لاتزول قدما عبد حتى يسأل عن أربع عن عمره فيم أفناه ، وعن شبابه فيم أبلاه ، وعن علمه ماذا فعل فيه ، وعن ماله من أين اكتسبه وفيم أنفقه » .

والاسلام حين يدعو إلى العمل ويحث عليه ويرغب فيه ينهى عن الكسل والعجز والتخاذل ويستعيذ من ذلك ، فهو لا يليق بالمسلم الذى انتدبه الله لعمارة الكون . دخل النبي عليه السلام ذات يوم المسجد ، فوجد أبا أمامة جالسا فيه فى غير وقت الصلاة ، فلما سأله عن السبب قال له ديون ازمتنى ، وهموم لحقتنى ، فأفهمه النبي أن الجلوس فى المسجد والركون إلى الكسل ليسا وسيلة يقضى بها الدين ويفرج الهم ، وأمره بالعمل والسعى . وكان أمره بذلك بطريقة حكيمة لبقة ، أمره أن يستعيذ بالله من الهم والحزن ومن العجز والكسل . فكأنه يقول له : نزه نفسك عن العجز والكسل وذلك لا يكون الا بالسعى والعمل .

يقول أبو أمامة :

« علمنى الرسول هذا الدعاء أدعو به كل صباح ومساء « اللهم انى أعوذ بك من الهم والحزن ، وأعوذ بك من العجز والكسل ، وأعوذ بك من الجبن والبخل ، وأعوذ بك غلبة من الدين وقهر الرجال » .

وقد روى أن جماعة من الاشعريين كانوا فى سفر ، فلما قدموا على رسول الله صلى الله عليه وسلم قالوا له : مارأينا بعدك أفضل من فلان ، كان يصوم النهار فاذا نزلنا قام الليل حتى نرتحل . فقال : ومن كان يكفله ويخدمه ؟ قالوا : كلنا . فقال : كلكم أفضل منه .

وهكذا نهى النبي صلى الله عليه وسلم عن الانزواء والكسل وايثار حياة العزلة والكسل ودعا إلى العمل وإلى الكفاح ، كما دعا العلماء إلى العمل فى سبيل الكسب الشريف ، بل يقاس قدر الانسان بمدى ما يقوم به من عمل نافع يعود عليه وأهله ووطنه بالخير والسعادة .

وبذلك يتضح أن الاسلام يدعو إلى العمل ويؤكد حريته ويحيطه بقداسته ويعده من العبادة ويضعه فوق العبادات جميعا .

قيمة العمل فى الاسلام :

يمجد الاسلام العمل ويرفع من شأنه وشأن العاملين ، ففى القرآن آيات كثيرة تمجد العمل والعاملين ، يقول الله سبحانه وتعالى : « انا لا نضيع أجر من أحسن عملا » (آية ١٧٠ سورة الأعراف) .

والاسلام يعتبر العمل نعمة ، يقول تعالى :

« ليأكلوا من ثمره وما عملته أيديهم أفلا يشكرون » (آية ٣٤ سورة يس)
والشكر على النعمة يقتضى حفظها والمداومة عليها .

والاسلام يعتبر العمل شرفا يقول النبي صلى الله عليه وسلم : « ان أشرف الكسب كسب الرجل من يده » .

كما نجد الرسول صلى الله عليه وسلم يكرم العمل والعاملين فيقول : « ان الله يحب العبد المحترف » أى صاحب الحرفة وهى العمل من الأعمال التى يزاوله الانسان .

ويقول الرسول عليه السلام : « من أمسى كالا (اى متعبا) من عمل يده أمسى مغفورا له » .

وهناك أحاديث كثيرة للرسول تؤكد قيمة العمل وأهميته وخاصة العمل اليدوى الذى يعتبر مجهدا ، فحث عليه واحترم صاحبه ، فمن الأحاديث قول الرسول صلى الله عليه وسلم « أطيب الكسب عمل الرجل بيده » .

ولقد روى أن الرسول رأى رجلا من الانصار قد عمل حتى خشنت يده أو تورمت ، فسأله النبى عن سبب ذلك ، فقال الرجل انه من أثر المسحاة التى يعمل بها حتى ينفق من عمله على أولاده . فقال الرسول عليه السلام « هذه يد لا تمسها النار » وفى رواية « هذه يد يحبها الله ورسوله » .

ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم ما أكل أحد طعاما خيرا من أن يأكل من عمل يده وأن نبى الله داود كان يأكل من عمل يده « فالرسول يمجد العمل إلى حد أن يجعل الكسب الذى يكسبه العامل هو خير كسب ، والطعام الذى يأكله العامل من عرق جبينه هو خير طعام ، ويشيد بالعمل إلى درجة أن يخبرنا بأن نبى الله داود — وكان ملكا وخليفة فى الأرض مستغنيا بملكه وخلافته عن أن يعمل ويكد — كان يأكل من عمل يده .

هكذا يقدر الاسلام العمل أعظم تقدير ويحترمه ويعظمه ويحيطه بقداسته ، ويعتبره شرفا كبيرا ، بل ويعده واجبا مقدسا ويجعل اليد العليا هى القمة فى الشرف والسلوك .

فضل العمل :

لقد رفع الاسلام العمل الدنيوى إلى مرتبة العبادة عامة والجهاد فى سبيل الله خاصة وفضله قد يفوق كثير من الطاعات فلولم تكن للعمل الحلال قدسيته التى تقارب قدسية العبادة لما سمى سبحانه وتعالى الايمان تجارة إذ يقول « هل أدلكم على تجارة تنجيكم من عذاب أليم تؤمنون بالله ورسوله (آية ١٠ سورة الصف) .

ولما قرن العمل بالصلاة إذ يقول جل شأنه :

« فاذا قضيت الصلاة فانتشروا فى الأرض وابتغوا من فضل الله » (آية ١٠ سورة الجمعة) واذ يقول تعالى : « وآخرون يضربون فى الأرض يبتغون من فضل الله ، وآخرون يقاتلون فى سبيل الله (آية ٢٠ سورة المزمل) .

ولما أذن بالتجارة فى مواسم الحج :

« ليس عليكم جناح أن تبتغوا فضلا من ربكم » (آية ١٩٨ سورة البقرة) .

بل ان الحج إنما فرض لينتفع الناس بالتجارة ، كما ينتفعون بالعبادة وباجتماعهم فى صعيد واحد ، وفى ذلك يقول تعالى : « وأذن فى الناس بالحج يأتوك رجالا وعلى كل ضامر يأتين من كل فج عميق ليشهدوا منافع لهم ويذكروا اسم الله فى أيام معلومات » (الآيتان ٢٧ ، ٢٨ سورة الحج) .

ومما ورد فى فضل العمل مطلقا أن الصحابة كانوا مع رسول الله صلى الله عليه وسلم فرأوا شابا قويا قد خرج مبكرا يسعى لكسب عيشه فقالوا : ويح هذا لو كان خروجه فى سبيل الله ، فرد عليهم النبى عليه السلام منبها لهم أن سبيل الله متعدد الميادين متشعب المسالك ليس قاصرا على حمل السيف للدفاع عن الدين والوطن ، بل كل عمل طريقه مشروعة وغايته شريفة والنية فيه حسنة هو جهاد فى سبيل الله

وقال « لاتقولوا هذا فانه ان كان خرج يسعى على ولده صغارا فهو فى سبيل الله ، وان كان خرج يسعى على أبوين شيخين كبيرين فهو فى سبيل الله ، وان كان خرج يسعى على نفسه يعفها فهو فى سبيل الله ، وان كان خرج يسعى رياء ومفاخرة فهو فى سبيل الشيطان » ويقول عليه السلام فى مناسبة أخرى « العامل على الصدقة بالحق كالغازى فى سبيل الله حتى يرجع » .

وكذلك يقول عمر لرجل ترك عمله الذى يرتزق منه ورحل إلى المدينة ليجاهد » « ارجع فان عملا بالحق جهاد حسن » ، وروى أيضا أنه بعث شعبان بن مالك ساعيا بالبصرة فمكث حينا ثم استأذنه فى الجهاد فقال له عمر : « أولست فى جهاد ؟ » .

وكما يثاب المرء فى الآخرة على العبادة من صلاة وصيام ، يثاب على العمل الحلال أيا كان ، إذ يقول عليه السلام : » الساعى على الأرملة والمسكين كالمجاهد فى سبيل الله وأحسبه قال : كالقائم الذى لايفتر ، وكالصائم الذى لايفطر « فى هذا الحديث إشارة إلى أن عمل العبد كمثل الصدقة من مصادر الثواب الأخروى .

وكذلك يقول عليه السلام : « من بات كالا من عمله بات مغفورا له » . ويقول : « من بنى بنيانا من غير ظلم ولا اعتداء ، أو غرس غرسا من غير ظلم ولا اعتداء كان له أجر جار ما انتفع من خلق الله تعالى » . ويقول : « مامن مسلم يغرس غرسا أو يزرع زرعا ، فيأكل منه طير أو انسان أو بهيمة الا كان به صدقة » .

مما تقدم يتضح أن العمل جهاد فى سبيل الله ، أيا كان نوعه سواء أكان فى الصناعة أو الزراعة أو التجارة ، وكل عمل يرفع قدر الشخص ويكمله يعتبر من صميم طاعة الله وعبادته ، ومصدر من مصادر الثواب .

الأنبياء يعملون :

كان الانبياء والرسل — وهم خيرة خلق الله تعالى وقادة البشرية — يعملون ويحترفون ويشتغلون بأيديهم ، ويسعون فى الأض طلبا للرزق وتشرفا بالعمل . يحدثنا القرآن الكريم أن الله سبحانه علم سيدنا داود — عليه السلام — صنعة الدروع السابغات وآلان له الحديد ، وأن نوحا — عليه السلام — كان نجارا صنع الفلك ، وأن موسى — عليه السلام — رعى الغنم فى مدين للشيخ الكبير ليقوت نفسه ويحصن فرجه .

وتحدثنا السنة الصحيحة أن زكريا كان نجارا ، كما رواه مسلم ، وأن جميع الانبياء رعوا الغنم ، وقد ورد فى ذلك « مابعث الله من نبى الا رعى الغنم ، فقالوا حتى أنت يارسول الله ؟ قال : نعم كنت أرعاها على قراريط لاهل مكة » رواه البخارى .

وعاش النبى عليه السلام — وهوالقدوة التى نحتذيها فى حياتنا طول عمره عاملا مجدا صادقا أمينا ، سافر خارج مكة أجيرا وشريكا فى تجارة ، ومشى فى الأسواق فباع واشترى ، ورعى الغنم وجمع الحطب وخدم أهله بما استطاع ، وهكذا لم تمنع أعباء الرسالة رسول الله صلى الله عليه وسلم طيلة العهد المكى — من أن يلتمس المعاش كسائر الناس .

ولم يأنف عليه السلام — بالرغم من شغله أعظم المناصب الروحية والدنيوية باعتباره رسولا — من مشاركة المسلمين فى أعمالهم العادية بين الحين والحين فتراه فى مناسبات عديدة يغرس النخل بيده ، ويشارك فى بناء المسجد بعد الهجرة فينقل معهم اللبن لبنيانه ، ويقول عليه السلام « اللهم ان الأجر أجر الأخرة ، فارحم الأنصار ، والمهاجرين » . وينظر المسلمون إلى الرسول وهو يعمل بينهم فيدأبون فى العمل ، ونراه يوم الخندق ينقل التراب ، وقد وارى التراب بياض بطنه ويقول « لولا

أنت ما اهتدينا ، ولاتصدقنا ولاصلينا . فأنزل السكينة علينا ، وثبت الاقدم أن لاقينا ، أن الالى قد بغوا علينا ، إذا أرادوا فتنة أبينا » .

وكان عليه السلام فى سفر مع بعض أصحابه فادركهم الجوع فأمر باصلاح شاه ، فقال رجل : « يارسول الله على ذبحها ، وقال آخر على سلخها ، وقال آخر على طبخها ، فقال رسول الله وعلى جمع الحطب ، قالوا : يارسول الله نحن نكفيك ، فقال : قد علمت أنكم تكفوننى ولكن أكره أن أتميز عليكم ، فان الله يكره من عبده أن يراه مميزا بين أصحابه » . وقام عليه السلام فجمع الحطب . ومن الملاحظ أن جمع الحطب كان من أقل المهن شأنا عند العرب ، ولكن الرسول صلى الله عليه وسلم لم يستنكف أن يقوم به ، ليضرب المثل العملى للمسلمين فى احترام العمل الحلال أيا كانت درجته .

وفى الحديث عن عائشة رضى الله عنها أنه كان عليه السلام يرقع ثوبه ، ويخصف نعله ويحلب شاته ، ويعقل بعيره ، ويعلف ناضحة ، ويقم بيته ، ويدخل السوق بنفسه فيشترى مايريد ويحمل بضاعته إلى البيت ويخدم ضيوفه بنفسه ، حتى ليقول أنس « خدمته (أى رسول الله) نحوا من عشر سنين فو الله ماصحبته فى سفر ولاحضر لاخدمه الا وكانت خدمته لى أكثر من خدمتى له » .

وكان أبو بكر الصديق بزازا تاجر قماش ، خرج صبيحة بيعته بالخلافة حاملا على كتفه أثوابا إلى السوق ، فاعترضه عمر بن الخطاب وبعض الصحابة وسألوه أن يضرب عن التجارة ليتفرغ لمصالح المسلمين ، فقال لهم ومم أنفق على أهلى ؟ إنى إن أضعتهم فأنا للمسلمين أضيع ففرضوا له فى بيت المال مايغنيه عن التجارة ويكفى أهله ويتفرغ لمهام منصبه الجديد .

وكان عمر بن الخطاب دلالا ، يسعى بين البائع والمشترى وكان يقول « مامن يوم يأتيني فيه الموت أحب إلى من يوم أتسوق فيه لأهلى أبيع وأشترى » .

وكان عثمان بن عفان تاجرا ناجحا فى تجارته . وروى عن ابن عباس أن عليا — عليه السلام — أجر نفسه من يهودى يسقى له كل دلو بثمره . وسعد بن أبى وقاص كان يبرى النبل ، وعمر بن العاص بستانيا ، وقد أورد صاحب كتاب « بصائر القدماء وسرائر الحكماء » صناعات كثير من الرجال المشهورين فى التاريخ .

وحين هاجر المسلمون إلى المدينة لم ينزلوا بالمدينة كلاجئين ينتظرون معونة الأنصار ويعيشون عالة عليهم ، وإنما كانت مقاسمتهم للانصار أموالهم كانت تعطى لهم نظير عمل يؤديه المهاجرون للأنصار . يقول أنس رضى الله عنه « لما قدم المهاجرون من مكة إلى المدينة قدموا وليس بأيديهم شئ فكانت الأنصار أهل الأرض والعقار ، فقاسمهم الأنصار على أن يعطوهم نصف ثمار أموالهم كل عام وكفوهم العمل والمؤونة » .

وعندما هاجر عبد الرحمن بن عوف لم ترض نفسه الأبية أن يعيش كلا على سعد بن الربيع — عندما آخى النبى بينهما بعد الهجرة — بل خرج إلى السوق فجد واجتهد ونشط فى التجارة ، حتى أقبلت عليه الدنيا اقبالا ، وانهالت عليه الأموال من كل جانب ، ولم يلهه ذلك عن واجبه نحو ربه وأمته ، فلبى نداء البر ودعوة الخير ، وتصدق بأربعة الآف درهم وأمسك لنفسه مثلها .

هكذا كانت سيرة الأنبياء والرسل والخلفاء الراشدين وأهل العلم والورع ، كان العمل وحده ، والعمل الشريف هو طريق الكسب الحلال فكانوا لايعيشون الا من كسب أيديهم ولايتطفلون على مال الدولة أو أصحاب الجاه والسلطان .

سعة ميادين العمل :

مجال العمل رحب المذاهب واسع الميادين يشمل الأرض برها وبحرها وخصبها وجدبها ، يقول سبحانه وتعالى : « هو الذى خلق لكم مافى الأرض جميعا . (آية ٢٩ سورة البقرة) ويقول تعالى : « وسخر لكم مافى السموات ومافى الأرض جميعا » (آية ١٣ سورة الجاثية ويقول تعالى : « هو الذى جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه » (آية ١٥ سورة الملك ويقول تعالى : « وهو الذى سخر البحر لتأكلوا منه لحما طريا وتستخرجوا منه حلية تلبسونها وترى الفلك مواخر فيه ولتبتغوا من فضله » (آية ١٤ سورة النحل) .

تفيد هذه الآيات أن فى جميع جنبات الأرض متسعا للعباد ، وأن الرزق موجود فى كل مكان ، فى السموات وفى الأرض ، فى البر والبحر وأن الله جعل كل شئ مسخرا لخدمة البشرية ، ولذلك يجب على العامل الا يقصر نشاطه فى دائرة ضيقة لاتسع طموحه وآماله وفكره وكفاحه ، فالاسلام لايرضى للانسان القصور والعجز ولايجب أن يكون الانسان قادرا على الكمال ثم يحجم ويقعد ، يقول النبى عليه السلام « احرص على ماينفعك واستعن بالله ولاتعجز » رواه مسلم .

ولهذا كان على المسلم إذا ضاق به العيش فى مكان أن يهاجر منه إلى مكان آخر ، وإذا أخفق فى نوع من العمل أن يجرب نوعا آخر ، يقول سبحانه وتعالى « ومن يهاجر فى سبيل الله يجد فى الأرض مراغما كثيرا — طرقا متنوعة — وسعة » ويلوم من يرضى لنفسه الذل ويعيش فقيرا مستعبدا مع يسر أسباب الرخاء والحرية فيقول تعالى : « الذين توفاهم الملائكة ظالمى أنفسهم قالوا فيم كنتم ؟ قالوا كنا مستضعفين فى الأرض ، قالوا ألم تكن أرض الله واسعة فتهاجروا فيها ؟ فأولئك مأواهم جهنم وساءت مصيرا » (آية ٢٨ سورة النحل)

والهجرة من مواطن الشدة والفقر والذل إلى مواطن الأمن والرخاء هى سنة الرسل وكبار الشخصيات التاريخية ، لقد هاجر ابراهيم ولوط وموسى وغيرهم من أجل الحياة العزيزة الكريمة ، وهاجر النبى صلى الله عليه وسلم وصحبه من القرية الظالم أهلها ، إلى المدينة التى وجدوا فيها من يحبونهم ويؤثرونهم على أنفسهم ، فتمكنوا من أداء رسالتهم على الوجه الأكمل فى بيئتهم الجديدة ، ولولا هجرة المسلمين فى صدر الاسلام إلى الأنصار واقامة معالم المدنية فى كل مكان حلوا به لما كانت للاسلام هذه الدولة ، ولما سجل له التاريخ هذه النهضة المثالية .

الاسلام يحارب البطالة :

عندما يدعو الاسلام إلى العمل ، ويرغب فيه ويحث عليه ، ويدعو إلى مضاعفة الجهد ، واستغلال الطاقات الفسيحة فى الأرض والبحر والجو فانه يحارب البطالة ويحذر من سوء نتائجها ويسد على المتعطلين كل باب يظنون أنهم يحصلون منه على القوت . وأوسع هذه الأبواب هو التسول والاستجداء .

ويبين النبى صلى الله عليه وسلم أن الشرف والمروءة تأبيان على المسلم — ودينه دين العزة — أن يكون فى وضع أدنى من غيره مادام يستطيع أن يعلوا بقدره ، فقال : « اليد العليا خير من اليد السفلى » رواه البخارى ومسلم ، أى المعطى خير من الآخذ . كما يبين أن احتراف أية مهنة خير من الاستجداء ، فيقول : « لأن يأخذ أحدكم حبله ثم يأتى الجبل فيأتى بحزمة من حطب على ظهره فيبيعها فيكف الله بها وجهه ، خير له من أن يسأل الناس ، أعطوه أو منعوه » رواه البخارى .

وينفر الرسول صلى الله عليه وسلم من الاستجداء فيقول « من فتح على نفسه بابا من المسألة فتح الله عليه سبعين بابا من الفقر » رواه الترمزى . ويقول عليه السلام « لاتزال المسألة بالعبد حتى يأتى الله وليس فى وجهه مزعة لحم » رواه البخارى .

كما كان الرسول عليه الصلاة والسلام ينهى عن احتراف المسألة . ويؤكد هذا أن الرسول أبي أن يعطى سائلا سأله ودله على عمل يرزق منه ، عن أنس رضى الله عنه : أن رجلا من الأنصار أتى النبي عليه السلام فسأله ، فقال : أما فى بيتك شئ ؟ فقال : بلى ، حلس) كساء غليظ ممتهن (يلبس بعضه ويبسط بعضه ، وقعب نشرب فيه من الماء، قال آتيني بهما.فآتاه بهمافأخذهما رسول الله بيده وقال : من يشترى هذين ؟ قال رجل ، أنا آخذهما بدرهمين فاعطاها اياه وأخذ الدرهمين فأعطاهما الانصارى وقال : اشتر بأحدهما طعاما فانبذه إلى أهلك واشتر بالآخر قدوما فاتنى به ، فأتاه به فشد فيه رسول الله عودا بيده ثم قال اذهب فاحتطب وبع ، ولا أرينك خمسة عشر يوما ففعل ، فجاء وقد أصاب عشرة دراهم ، فاشترى ببعضها ثوبا وبعضها طعاما ، فقال رسول الله : هذا خير لك من أن تجئ المسالة نكته فى وجهك يوم القيامة . . » رواه أبو داود والنسائى والترمزى .

بمثل هذا التفكير أمكن إيجاد عمل ولو بسيطا يصون الانسان به وجهه عن اراقة مائه بالمسألة واحتقار الناس له ، وهذه أكرم طريقة لعلاج التعطل .

ويقول النبي عليه السلام : « أشد الناس عذابا يوم القيامة المكفى الفارغ » ويعنى بالمكفى الذى يكفه غيره ضرورات حياته وبالفارغ المتعطل الذى تجلد إلى البطالة والكسل . ويقول عايه السلام فى التحذير مما يجر إلى العجز عن متابعة العمل « أخشى ماخشيت على أمتى كبر البطن ومداومة النوم والكسل » .

ويحارب عمر –رضى الله عنه –التسول فيعزرالمتسولين ويصادر ماجمعوه ويصرفه فى المصالح العامة للدولة ، جاء سائل مرة فأمر أحد المسلمين أن يطعمه ثم جاءه مرة ثانية فوجده يحمل كيسا مملوءا بالطعام فضربه بالدرة ونثر كيسه أمام خيل

الصدقة المحبوسة للجهاد فى سبيل الله ، وذلك لان مافيه هو من أموال المسلمين عامة ، أخذه بغير حق فيرد اليهم بانفاقه فى مرفق عام هو ملكهم جميعا .

وكان عمر – رضى الله عنه – يقول : « لايقعد أحدكم عن طلب الرزق » ويقول : اللهم أرزقنى ، « فان السماء لاتمطر ذهبا ولافضة » وكان رضى الله عنه يقول : «إنى لأرى الرجل فيعجبنى » فأقول : أله حرفة؟ فان قالوا : لا ، سقط فى عينى » .

الاسلام يحرم طرق الكسب غير المشروع :

وكما يحارب الاسلام البطالة ويحذر من سوء نتائجها ، فانه يحرم تحريما قاطعا وسائل الكسب غير المشروع وهى الوسائل التى تقوم على الرشوة أواستغلال النفوذ والسلطان، أو على غش الناس أو ابتزاز أموالهم بالباطل وما الى ذلك من الوسائل غير السلمية فى كسب المال ، وحرم امتلاك ماينجم عنها ، وأجاز مصادرته وضمه إلى بيت المال.

وقد حقق الإسلام بموقفه هذا غرضا أساسيا وهو دفع الناس إلى العمل والكد والكسب الشريف ، وصرفهم عن الكسل والبطالة والطرق الهينة الوضيعة التى تأتى بالكسب والتنمية بدون جهد ولا عناء . وبذلك أوصد الإسلام أهم الأبواب التى تؤدى عادة إلى تضخم الثروات فى يد بعض الأفراد ، وذلك أن الوسائل المشروعة فى الكسب لا ينجم عنها فى الغالب إلا الربح المعتدل المعقول المتفق مع سنن الاقتصاد . أما الأرباح الفاحشة والثروات الضخمة فانماتكون فى الغالب نتيجة لطرق الكسب غير المشروع . وفى تحريم الإسلام لهذه الطرق والوسائل تحقيق لتكافؤ الفرص بين الناس ، وقضاء على أهم عامل من العوامل التى تؤدى إلى اتساع الفروق الاقتصادية بين الأفراد والطبقات وفى ذلك تحقيق للمساواة فى شئون الاقتصاد من أمثل طريق

كما حقق الإسلام كذلك بموقفه هذا غرضا إنسانيا هاما وهو أن تقوم علاقات العمل بين الناس على دعائم من التكافل والتراحم والتعاطف والتواصى بالصدق والعدل والإحسان ، وأن يجانبوا فى معاملاتهم بعضهم مع بعض كل ما يأباه الخلق السليم وما يؤدى إلى التنافر والتباغض وصراع الطبقات بعضها مع بعض واضطراب حياة الجماعات .

فحرم الإسلام جميع المعاملات التى تنطوى على غش أو رشوة أو أكل أموال الناس بالباطل أو تطفيف فى الكيل أو الميزان . وفى هذا يقول الله تعالى : « ولا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل وتدلوا بها إلى الحكام لتأكلوا فريقا من أموال الناس بالاثم وأنتم تعلمون » (آية ١٨٨من سورة البقرة) ويقول : « ويل للمطففين الذين إذا اكتالوا على الناس يستوفون ، وإذا كالوهم أو وزنوهم يخسرون ألا يظن أولئك أنهم مبعوثون ، ليوم عظيم ؟» (آيات ١ — ٥ من سورة المطففين) . ويقول عليه الصلاة والسلام : « من غش أمتى فليس منى » ويقول : « البيعان بالخيار ما لم يتفرقا ، فان صدقا وبينا بورك لهما فى بيعهما وان كتما وكذبا محقت بركة بيعهما » ويقول : « انه لا يربو لحم نبت من سحت إلا كانت النار أولى به » وثبت أن عمر رضى الله عنه أراق اللبن المغشوش بالماء تأديبا للغاش وزجرا للناس عن غش المبيعات .

وحرم الإسلام كذلك استغلال النفوذ والسلطان للحصول على المال وحرم امتلاك ما يأتى عن هذا الطريق ، وأجاز لولى الأمر مصادرته واستيلاء بيت المال عليه لإنفاقه فى المصالح العامة للمسلمين وعلى ذوى الحاجات منهم فالاسلام هو أول تشريع سن قانون « الكسب غير المشروع » .

وأول من طبق هذا المبدأ رسول الله صلى الله عليه وسلم نفسه . فقد روى البخارى فى صحيحه أنه أقبل يوما على رسول الله صلى الله عليه وسلم ابن اللتبية (وهو

رجل من بنى لتب من الأزد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم قد استعمله على صدقات بنى سليم، أى لجمع الزكاة منهم (فقسم الرجل ما معه قسمين ، وقال للنبى هذا لكم وهذه هدايا أهديت إلى . فظهر الغضب فى وجه النبى عليه السلام ، وقام وخطب الناس ، فحمد الله وأثنى عليه، ثم قال : « أما بعد فانى استعمل رجلا منكم فى أمور مما ولانى الله . فيأتى أحدكم فيقول هذا لكم وهذه هدية أهديت إلى ، فهلا جلس فى بيت أبيه أو بيت أمه فينظر أيهدى إليه أم لا ؟ ! والذى نفسى بيده لا يأخذ أحد منكم شيئا إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبته » أى أن جاءه من هدايا لم يهد إليه لشخصه ، وإنما أهدى إليه لوظيفته وعن طريق استغلال النفوذ ، ثم صادر جميع الهدايا التى أهديت إلى ابن اللتبية وضمها إلى بيت المال .

وطبق هذا المبدأ فى نطاق واسع من بعد الرسول عليه الصلاة والسلام عمر بن الخطاب فى أيام خلافته ، فكان يصادر ما كان يكسبه الولاة من أعمال لا يجوز لهم الاشتغال بها كالتجارة وما إليها وما كان يأتيهم من هدايا وأموال نتيجة لاستغلال نفوذهم وجاههم . فعل ذلك مع ولاته على البصرة . ويقال أنه فعله مع أبى هريرة عامله على البحرين ، ومع عمرو بن العاص واليه على مصر ، بل يقال أنه فعله مع ابنه عبدالله نفسه . فقد روى الإمام شمس الدين الذهبي فى كتابه « تاريخ الإسلام » ان عبد الله بن عمر بن الخطاب رجع من بعض المعارك وقد ابتاع من الغنيمة بأربعين ألف درهم . فلما قدم على أبيه أنكر عليه ما فعله لأنه يخشى أن يكون أمير الجيوش قد باع له بأرخص مما يبيع لغيره رعاية لصلة رحمه بأمير المؤمنين . فقال لأبيه : انى أتجر كما يتجر غيرى من تجار قريش فقال له عمر : « إنى قاسم مسئول ، وانى معطيك أكثر ما ربح تاجر من قريش ، لك ربح الدرهم درهم » . ثم عرض ما اشتراه ابنه من الغنيمة على التجار فاشتروه بأكثر من ثمانين ألف درهم ، ودفع الباقى إلى بيت المال .

ولذلك لا يجوز للمرء أن يقع فريسة الغرائز الخبيثة ولوساوس الشيطان يقول تعالى: « يا أيها الناس كلوا مما فى الأرض حلالا طيبا ، ولا تتبعوا خطوات الشيطان انه لكم عدو مبين » (آية ١٦٨ سورة البقرة) . فالاسلام يطالب المرء بأن يكون العمل الذى يزاوله عملا صالحا وحلالا ، فكل إنسان محاسب على سلوكه ، مسئول عن نيته وغايته ووسيلته ، والعمل الذى أمر الله به محكوم باطار سميك من الأخلاق والعفة والصدق .

الفصل الثانى

أحكام عقد العمل فى الاسلام

عقد العمل معروف فى الإسلام ويطلق عليه فقهاء المسلمين « عقد إجارة الأشخاص » باعتباره من أحكام المعاملات .

ولما كانت أحكام المعاملات تتطور بتطور الأزمان وتختلف باختلاف البيئات ، فقد اقتصر التشريع الإسلامى فى أحكام عقد العمل على تقرير القواعد العامة والمبادئ الأساسية دون التعرض لتفصيلات جزئية إلا فيما ندر ، تاركا لولاة الأمر فى كل عصر وفى كل بيئة تفصيل قوانينهم وفقا لما يقتضيه العصر الذى يعيشون فيه وما تتطلبه مصالحهم وذلك بهدى من القواعد العامة التى أتى بها التشريع الإسلامى .

وباستعراض النصوص القرآنية والأحاديث النبوية التى تناولت كل ما يتصل بالعمل والعمال وتلك الأصول الكلية لاستخرجنا منها أحكام عقد العمل فى الإسلام وهو ما سنعرض له فى هذا الفصل .

تعريف أطراف العقد :

تعريف العامل :

عرفت الشريعة الإسلامية العامل بأنه كل من أدى عملا شريفا لقاء أجر معين ، يقول تعالى : « ليأكلوا من ثمره وما عملته أيديهم أفلا يشكرون » .

ويقول تعالى : « قالت احداهما يا أبت استأجره ان خير من استأجرت القوى الأمين . قال أنى أريد أن أنكحك إحدى ابنتى هاتين على أن تأجرنى ثمانى حجج

فان أتممت عشرا فمن عندك » (آية ٢٦ سورة القصص) والأجير هنا موسى والمؤجر شعيب .

وعن الرسول عليه الصلاة والسلام أنه قال : « من استأجر أجيرا فليسم له أجرته » .

وقد أجاز التشريع الإسلامى أن يكون العامل ذكرا أو أنثى ولم يقصر العمل على الذكور ، وفى هذا المقام يستدل الفقهاء على ذلك بقوله تعالى : « أنى لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى » (آية ١٩٥ من سورة الأعراف) . ويقول تعالى : « فان أرضعن لكم فأتوهن أجورهن » (آية ٥ من سورة الطلاق) .

وقد استقرت الشريعة الإسلامية على وضع وحيد بالنسبة « لإجارة الأشخاص » فقال فقهاء المسلمين أن الأجير واحد من اثنين : أجير خاص وأجير مشترك ولا ثالث لهما ، والأصل فى ذلك مصادر التشريع الإلهى السابقة .

والأجير الخاص هو من يقف وقته وجهده على صاحب عمل واحد أيا كان مركزه فقد يكون فردا أو جماعة أو سلطة عامة ، إذ العبرة بقصر نشاط الفرد على خدمة جهة واحدة .

والأجير المشترك هو من يعرض مهارته وعمله أو خدماته على من يطلبها وفى وسع الأجير المشترك أن يكون فى خدمة جهات متعددة فى وقت واحد .

وهذا التقسيم هو الأساس فيما ذهب إليه فقهاء القانون من التفرقة بين التبعية الكاملة والتبعية الناقصة على تفصيل له آثاره القانونية .

تعريف صاحب العمل :

ورد ذكر صاحب العمل فى قوله سبحانه وتعالى : « فأن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن » (آية ٥ من سورة الطلاق) . وقوله تعالى : « ولا تبخسوا الناس أشياءهم » (آية ٨٥ من سورة هود) . ومن الأحاديث النبوية وهى كثيرة فى قوله صلى الله عليه وسلم » ... وكلكم مسئول عن رعيته » . وقوله عليه السلام : « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ... رجل أستأجر أجيرا فاستوفاه ولم يوفه أجره ». وقوله عليه السلام : « فاذا كلفتموهم فأعينوهم » .

هذه النصوص القرآنية والأحاديث النبوية تتكلم عن صاحب العمل وتحثه على الوفاء بالتزاماته قبل العامل ، ويتضح من هذه النصوص أن الإسلام يعرف صاحب العمل بأنه الشخص الذى استأجر خدمات شخص آخر لقاء أجر معين . والإسلام لم يمنع أن يكون صاحب العمل شخصا أو هيئة لأن القاعده أن مالم يرد عنه منع فهو جائز ومباح .

تعريف عقد العمل :

عقد العمل — كما ذكرنا — يطلق عليه الفقهاء المسلمين « عقد إجارة الأشخاص » . والأصل فى جواز الإجارة الكتاب والسنة والإجماع .

وقد ورد الاستئجار فى كتاب الله فى ثلاثة مواضع هى :

« قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوى الأمين ، قال إنى أريد أن أنكحك إحدى ابنتى هاتين على أن تأجرنى ثمانى حجج فإن أتممت عشرا فمن عندك » (آية ٢٦ سورة القصص) . وفيما يروى عن رسول الله صلى

الله عليه وسلم أنه قال :عن هذه القصة بالذات أن موسى أجر نفسه ثمانى حجج أو عشرا .

وفى قصة سيدنا الخضر مع موسى عليه السلام يقول تعالى : « فوجدوا فيها جداراً يريد أن ينقض فأقامه ، قال لو شئت لا تخذت عليه أجرا ... » وهذا النص صريح على جواز الإجارة للقيام بعمل معين .

وأما السنة فقد ثبت أن الرسول صلى الله عليه وسلم أستأجر دليلا للطريق وحاديا للركائب ، كذلك روى عنه عليه السلام أنه قال : « قال الله عز وجل ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ... رجل أعطى بى ثم غدر ، ورجل باع حرا فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يوفه أجره » . والأحاديث والأخبار فى هذا كله كثيرة .

وأما الإجماع على إجازة إجارة الأشخاص فنعقد ، ويدل على هذا الإجماع أعلام الفقه واتفاق المفسرين وإجماع الصحابة .

نخلص مما تقدم أن الإسلام يقر إجارة الأشخاص ويسمى الأشياء بأسمائها ، كما تسمى العلاقات التى تقوم بين الناس باللفظ الصريح . أما عقد العمل فهو رمز حديث لمفهوم قديم أو لحالة واقعية لم يكن منها بد .

والآيات التى قدمناها تشير إلى أن عقد إجارة الأشخاص له طرفان أحدهما مؤجر لخدمات وهو العامل والآخر مستأجر هذه الخدمات وهو صاحب العمل ؛ وقد كان شعيب هو صاحب العمل الذى يطلب الخدمات وكان موسى العامل الذى يعرض خدماته ، كما أن الآيات قاطعة الدلالة على أن عقد إجارة الأشخاص من العقود المتبادلة التى تتقابل فيها الالتزامات .

وبناء على ذلك يمكن القول بأن عناصر عقد إجارة الأشخاص تتحصل فى الأجر ، وهو محل التزام صاحب العمل ، والعمل وهو محل إلتزام العامل والتبعية وهى العلاقة التى ينشئها العقد بين العامل وصاحب العمل .

والآية الثانية تؤكد أن الأجر عنصر جوهرى فى عقد إجارة الأشخاص وتشير إلى أن الأجر حق للعامل لقاء العمل الذى أداه ، فالآية تنبه العامل إلى حقه فى اقتضاء الأجر مقابل إقامة الجدار الذى أنقض ، إذ الإسلام يعرف التقابل فى الإلتزامات ، فالتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه يقابله إلتزام صاحب العمل بأداء الأجر .

والعمل محل إلتزام العامل ينبغى أن يكون مشروعا لأن العمل غير المشروع ضار غير نافع وغير صالح . والآيات القرآنية تحث دائما على أن يكون محل العقد مشروعا . فالعقود الواجب الوفاء بها هى العقود الصحيحة شرعا ويدور فى الحديث « المسلمون عند شروطهم إلا شرطا أحل حراما أو حرم حلالا » فعلى كل مؤمن إذا ارتبط مع آخر بعقد أن يفى بمقتضى هذا العقد وتنفيذ أحكامه مادام العقد صحيحا شرعا ولا يؤدى إلى نقض المؤمن عهده مع ربه . وأما إذا كان عقد المؤمن مع غيره يتضمن نقض عهده مع ربه فلا يجب الايفاء به ، فاذا كان يتضمن تحليل ماحرم الله أو تحريم ما أحله فهذا يجب نكسه وترك الوفاء به . ويعبر عن هذا علماء القانون : الإلتزام بسبب شرعى .

وبعد هذا العرض لتعريف عقد العمل وأطرافه وأركانه رأيت أن أعرض قبل التحدث عن آثار عقد العمل فى الإسلام لموضوع هام هو أسس اختيار العمال فى الإسلام أوالشروط التى يجب توافرها فى العامل عند التعاقد معه .

اسس اختيار العمال فى الاسلام :

أشار سبحانه وتعالى إلى دعامتين أساسيتين يقوم عليهما اختيار العمال فى الإسلام هما القوة والأمانة ، إذ يقول تعالى على لسان ابنة شعيب « يا أبت استأجره ، أن خير من استأجرت القوى الأمين » (آية ١٦ من سورة القصص) .

والمراد بالقوة فى هذه الآية ما رأته ابنة شعيب من قوة موسى البدنية ، إذ أراد أن يسقى لها الماشية ، فأزاح عن رأس بئر حجرا لا يطيق رفعه إلا جماعة من الناس ثم سقى لها . وقد أرادت ابنة شعيب من الأمانة غض موسى لبصره ، إذ دعته إلى أبيها ليجزيه أجر ما سقى وكانت الريح عاصفة . فقال لها « لا تمشى أمامى فيصفك الريح لى ، ولكن امشى خلفى ودليني على الطريق » .

ولئن كانت القوة البدنية هى اللازمة فى مثل عمل موسى ، فان كثيرا من الأعمال ذات طبيعة مختلفة جدا بحيث تلزمها أنواع أخرى من القوة غير البدنية ، ومن أجل هذا لم يطلب يوسف الإمارة على خزائن مصر لقوته البدنية وانما طلبها لخبرته فضلا عن أمانته ، وفى هذا يقول لفرعون : « اجعلنى على خزائن الأرض انى حفيظ عليم » (آية ٥٥ سورة يوسف) . فالحفظ والعلم هما مقابلان للأمانة والقوة البدنية فى قول أبنة شعيب .

وعلى ذلك فالقوة لا تغنى عن الأمانة ، كما أن الأمانة لا تغنى عن القوة . فبغير القوة لا يمكن للعامل أن يعمل أصلا ولو كان أكثر الناس أمانة ، والقوة لا تحل كل الأمانة لأنها طاقة أصيلة وكامنة فى النفس ، ومن أجل هذا أشار القرآن الكريم فى حديث ابنة شعيب لأبيها وحديث يوسف للملك مصر إلى ضرورة اجتماع العاملين معا — عامل القوة وعامل الأمانة كأساس لاختيار العمال .

ومن أجل هذا كان عليه الصلاة والسلام يرفض استعمال الضعيف ولو كان من خير أصحابه ، إذ قال له أبو ذر يوما « يارسول الله ألا تستعملني ؟ » فضرب عليه السلام بيده على منكبيه وقال : يا أبا ذر انك ضعيف وانها أمانة ، وانها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها » (رواه صحيح ومسلم بشرح النووي ، جـ١٢ ، ص٢٠٩ ، أبو يوسف الخراج ص١٠) .

وكان عمر يود لو يوفق دائما إلى استعمال القوي الأمين ، وفي ذلك يقول : « أعياني أهل الكوفة فان استعملت عليهم لينا استضعفوه وان استعملت عليهم شديدا شكوه ، ولو دددت أني وجدت رجلا قويا أمينا مسلما أستعمله عليهم » .

وإذا كثر الأكفاء من أهل القوة والأمانة ولي الأمثل فالأمثل ، إذ يقول عليه السلام : « من ولي من أمر المسلمين شيئا فولى رجلا وهو يجد من أصلح منه فقد خان الله ورسوله » . (ابن تيمه السياسية الشرعية ص٦) .

ويقول عمرو بن العاص « منذ أسلمت أنا وخالد بن الوليد لم يقدم علينا رسول الله عليه السلام أحدا من أصحابه » . ولم يكن عمرو ، ولا خالد أفقه المسلمين ولا أعلمهم بدين الله وأنما كانا من أدهى المسلمين وأبصرهم بفنون القيادة وأساليب النضال والحرب والفتح ، ولهذا حين أرسل الرسول أصحابه في سرية « الساحل » وفيها الصديق وعمر بن الخطاب جعل عمرو بن العاص أميرا على السرية ، وصدقت فراسة الرسول عليه السلام في دهاء عمرو وفطنته الحربية ، فقد أراد أصحابه ذات ليلة أن يوقدوا نارا بالليل فقال « من أوقد نارا ألقيته فيها » فلما رجعوا إلى الرسول اشتكى أبو بكر وعمر بن الخطاب من موقف عمرو ومن قولته العظيمة ، فلما سأله الرسول ، قال : « يارسول الله خفت أن يوقدوا نارا ونحن في أرض العدو ،

فتدل النار علينا ، فأقره الرسول على عمله وقال عمر بن الخطاب « ولقد غاب عنا ما رأى ولله در عمرو » .

وحينما أوغل أبو عبيدة بن الجراح — التقى النقى ، وأمين هذه الأمة المحمدية وحبيب رسول الله وصفيه ونجيه — فى ميادين الشام وأحيط به ، كتب أبو بكر إلى أبى عبيدة الخطاب العظيم الخالد فى صحف التاريخ :

« بسم الله الرحمن الرحيم » من عبد الله بن قحافة إلى أبى عبيدة بن الجراح .

سلام الله عليك ، أما بعد .

فقد وليت خالدا لقتال العدو فى الشام فلا تخالفه واسمع له وأطع ، وأنا أعلم أنك خير منه وأفضل دينا ، ولكن ظننت أن له فطنة فى الحرب ليست لك ، فأحببت أن أنسى به الروم وساوس الشيطان أراد الله يناوبك سبيل الرشاد » .

وفى هذه الرسالة معان كثيرة ، فالخليفة يكبر الجراح اكبارا عظيما لمكانته فى الدعوة الاسلامية حتى لقد رشحه للخلافة يوم السقيفة ولكنه يرى أن لخالد فطنة فى الحرب وفى القتال ليست لأبى عبيدة ، والملحمة عسكرية يتفاضل فيها الناس بالبراعة والكفاءة العسكرية ، لا بالتقوى والأسبقية الاسلامية . فمصلحة الأمة الاسلامية اذن هى التى تحتم على الخليفة أن يرسل إلى موقف الخطر عبقرى العسكرية الاسلامية لاعبقرى التقوى والعبادة ، كما أن مصلحة الأمة الاسلامية هى الفيصل فى الحكم وفى اختيار العمال ، والوظائف يتولاها الأكفاء كل فى نطاق صلاحيته وتخصصه .

ولقد عقد الامام بن تيمة فصلا فى كتاب السياسة الشرعية (ص ١٤) فى باب قلة اجتماع الامانة والقوة فى الناس قال فيه :

« القوة والأمانة أساس الولاية ويختار الأمثل فالأمثل ، فاذا تعين رجلان أحدهما أعظم أمانة ، والآخر أكثر قوة قدم أنفعهما لتلك الولاية وأقلهما ضررا فيهما ، فيقدم في امارات الحروب الرجل القوى الشجاع وأن كان فيه فجور فيها ، على الرجل العاجز وان كان أمينا . وان كانت الحاجة فى الولاية إلى الأمانة أشد ، قدم الأمين ، ويقدم فى ولاية القضاء الا علم الاروع الأكفأ ، فأن كان أحدهما أعلم والآخر أروع ، قدم الأروع بما يظهر حكمه ويخاف فيه الهوى ، والأعلم فيما يدق حكمه ويخاف فيه الاشتباه ففى الحديث عن النبي عليه السلام أن الله يحب البصر النافذ عند ورود الشبهات ويحب العقل عند حلول الشهوات « وهكذا فى سائر الولايات .. » .

وغاية القول أن اختيار العمال فى الاسلام إنما يقوم على الكفاءة من قوة وأمانة ، فلا المودة ولاالقرابة ولا الجاه ولاالمال يصلح مسوغا للعمل أو تقدم الضعيف على القوى ، ولا الخائن على الأمين وفى هذا يقول عمر عليه الرضوان «من إستعمل رجلا لمودة أو قرابة ، لايستعمله لذلك ، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين » .

هذا هو الأفق الاسلامى فى فهم رسالة الحكم وتلك هى سياسته فى اختيار الولاة والعاملين ، اختيار كفاءات ومواهب واستغلال للطاقات البشرية كافة ، فكل رجل فى مكانه وكل رجل حسب مواهبه ، فالعمل أمانة والأمانة يتولاها الأكفاء وينهض بها من هو أهل لها فى نطاق تخصصه وصلاحيته ، وبذلك أصبحت الكفاءة فى الاسلام قاعدة أساسية بل فريضة واجبة فى الأعمال العامة .

آثار عقد ايجارة الأشخاص

تقدم القول أن عقد اجارة الاشخاص من العقود المتبادلة التى تتقابل فيها الالتزامات أى أنه يرتب التزامات فى جانب كل من الطرفين العامل وصاحب العمل . فالاسلام يعرف التقابل فى الالتزامات وقد ورد الالتزام فى عدة آيات من القرآن الكريم وفى عدة أحاديث من السنة الصحيحة .

والقرآن الكريم أوجب على كل من التزم بعمل أو يكف عن عمل بسبب صحيح ومشروع من أسباب الالتزام أن يوفى بما التزم به ، وعد الوفاء بالعقود والعهود من شارات المؤمنين . وقررت السنة الصحيحة أن الغدر بالعهد من علامات النفاق ، يقول الله تعالى فى أول سورة المائدة وهى آخر سورة أنزلت على الرسول من سور القرآن « يأيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود » .

والقرآن الكريم لم يقتصر على هذا الأمر العام بل خص كل سبب من أسباب الالتزام بالأمر بالإيفاء بموجبه للدلالة على عناية الاسلام بالإيفاء بالالتزام ، فقال تعالى فى سورة الاسراء « وأوفوا بالعهد ان العهد كان مسئولا » (الآية ٣٤) .

فآيات القرآن متضافرة على ايجاب احترام العقود والعهود من أفراد المؤمنين وجماعاتهم . ومقتضى هذا أن الاصل فى كل عقد يعقده المؤمن مع غيره أن يكون

---

(١) المراجع التى إستقينا منها هذه الاصول والاحكام هى أمهات كتب الشريعة الاسلامية كابن قايد والهدايا والفقه على المذاهب الاربعة وأبواب كثيرة فى الفقه الاسلامى وأخصها — باب البيع والاجارة والزراعة والمساقاة والمضاربة والشركة .

موجبا عليه الايفاء به الا إذا قام الدليل على أنه عقد غير ملزم لفساده شرعا أو لتضمنه تحليل محرم أو يحرم حلالا .

والشريعة الاسلامية لم تترك طرفى عقد العمل سدى . ولم تترك أمر العلاقة بينهما فرطا وإنما وضعت لها الاحكام والأسس والقواعد التى تبين الحقوق والواجبات ، وأبانتها بيانا عاما وبيانا خاصا . . وعلى هذا الأساس جاء تأصيل الحقوق والواجبات فى الاسلام ، فكل حق يقابله واجب ، وحقوق العمال تقابل واجبات صاحب العمل وحقوق صاحب العمل تقابل واجبات العمال ، ولذلك سنكتفى بعرض لحقوق العمال فى الاسلام ثم لواجباتهم .

حقوق العمال فى الاسلام

لقد أعز الاسلام العامل ورعاه وكرمه ، واعترف بحقوقه لأول مرة فى تاريخ العمل ، بعد أن كان العمل فى بعض الشرائع القديمة معناه الرق والتبعية وفى البعض الآخر معناه المذلة والهوان .

فقد قرر الاسلام للعمال حقوقهم الطبيعية — كمواطنين — من أفراد المجتمع ، كما جاء بكثير من المبادئ لضمان حقوقهم — كعمال — قاصدا بذلك إقامة العدالة الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة لهم ولاسرهم فى حياتهم وبعد مماتهم .

كما دعا الاسلام أصحاب الاعمال إلى معاملة العامل معاملة انسانية كريمة ، وإلى الشفقة عليه والبر به وعدم تكليفه بما لايطيق من الاعمال إلى غير ذلك من الحقوق التى منحها الاسلام للعامل .

وزادت الشريعة الاسلامية على ذلك بما فيها من روح اشتراكية سمحة ، فجعلت للعامل — على مذهب مالك — نصف الربح فى المضاربة : ويدللون على ذلك أن النبى صلى الله عليه وسلم قد عامل أهل خيبر على أساس نصف الغلة .

وسنعرض لحقوق العامل التى تترتب على عقد اجارة الاشخاص ، والتى تعد فى الوقت نفسه واجبات صاحب العمل .

اولا — حق العامل فى الأجر :

أجر العامل هو أهم التزام ملقى على عاتق صاحب العمل ، ولذلك عنى به الاسلام عناية بالغة ، ولقد رأينا كيف يعد الاسلام العمل عبادة ويضعه فوق العبادات

جميعا ، ويجعل الاخ الذى يعول أخاه العابد أعبد منه ، وعلى أساس هذه النظرة المقدسة للعمل يقدس الاسلام حق العامل فى الأجر ، ويحث على أن يوفى كل عامل جزاء عمله .

وقد ورد الأجر فى القرآن الكريم فى خمسين ومائة موضع ، وجاء وروده بالمعنى المتداول فى الحياة العملية ، كما ورد فى أسمى المعانى وأكثرها تجردا من شئون الحياة الدنيا وعرضها الزائل ، ومن الامثلة على المعنى المتداول فى الحياة العملية قوله تعالى : « قل ماسألتكم من أجر فهو لكم ، إن أجرى الاعلى الله » (آية ٤٧ من سورة سبأ) وفى موضوع آخر من قصة شعيب وموسى : « . . قالت ان أبى يدعوك ليجزيك أجر ماسقيت لنا » (آية ٣٦ من سورة القصص) . وفى هذين المثلين الأجر هو ماعرفناه من عوض المشقة أو جزاء عن الخدمة .

كما نجد فى القرآن الكريم ذكر العمل مقرونا بذكر الأجر ، يقول تعالى « ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لايظلمون » ويقول تعالى « إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات لهم أجر غير ممنون » . وفى أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم نجد أيضا تلازما بين الأجر والعمل وهذا كله عموم فى الدنيا والأخرة — كما يقول ابن حزم .

فجميع الايات التى ذكر فيها العمل والأجر ليست خاصة بالأعمال ذات الطابع الدينى وإنما هو قانون عام شامل لكل نوع من أنواع العمل سواء كان عملا دينيا أو عملا دنيويا .

ولقد بنى الإسلام نظام الأجر على أربعة مبادئ هى :

١ ـ لا عمل من غير أجر :

جعل الإسلام لكل عمل أجرا يقابله . فلا عمل بدون أجر ، يقول تعالى « من كان يريد الحياة الدنيا وزينتها توف إليهم أعمالهم فيها وهم فيها لا يبخسون » (آية ١٥ من سورة هود) . ويقول النبى عليه السلام « لا يغرس مسلم غرسا ولا زرعا فيأكل منه سبع أو طائر أو شئ إلا كان له فيه أجر » . فهذه النصوص توضح أنه لا أجر بلا عمل .

ويقرر الإسلام أن الأجر حق لا منة فيه ، يقول الله تعالى « إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات لهم أجر غير ممنون » (آية ٨ من سورة فصلت)

أما إذا تطوع العامل بعمله فانه سوف يثاب عليه ، لأن العمل التطوعى كالصدقة مصدر من مصادر الثواب فى الدنيا والآخرة ، يؤيد ذلك قول الرسول صلى الله عليه وسلم « الساعى على الأرملة والمسكين كالمجاهد فى سبيل الله ، وأحسبه قال كالقائم الذى لا يفتر وكالصائم الذى لا يفطر » فى هذا الحديث الشريف إشارة إلى أن العمل التطوعى مثل الصدقة من مصادر الثواب .

٢ ـ الأجر على قدر العمل :

يوجب الإسلام أن يكون الأجر موازيا ومعادلا للعمل الذى يؤديه الأجير بمعنى التناسب بين الأجر والعمل ، يقول تعالى « ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون » (آية ١٩ من سورة الأحقاف) ويقول تعالى « ولا تبخسوا الناس أشياءهم » (آية ٨٥ من سورة الأعراف) ويقول تعالى « وهو الذى جعلكم خلائف فى الأرض ورفع بعضكم فوق بعض درجات ليبلوكم فيما آتاكم » (آية ١٦٥

من سورة الأنعام) . ويقول تعالى « نحن قسمنا بينهم معيشتهم فى الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخرية » (آية ٣٢ سورة الزخرف) .

هذه النصوص القرآنية تتحدث عن التفاوت فى الأجر نظرا لتفاوت المواهب والكفايات والامكانيات . فالاسلام يقرر تفاوت الأجر متى تفاوت العمل فهو يحترم الفروق الطبيعية فى الجهد والاستعداد والذكاء ويعطى كل ذى حق حقه ، والتطبيق الإسلامى العملى يخضع لهذا المبدأ .

٣ ـ مساواة الرجل بالمرأة فى الأجر اذا تساوى العمل :

يقول تعالى « إنى لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى » (آية ١٩٥ من سورة آل عمران) .

فهذه الآية تدعو إلى توفية كل عامل جزاء عمله ، وتوضح أن الذكر والأنثى متساويان عند الله تعالى فى الجزاء متى تساويا فى العمل الذى نيط بهما .

تحريم المقاسمة :

حرم الإسلام مقاسمة العامل شيئا من أجره نظير تقديمه للعمل ، قال عليه السلام « إياكم والقسامة ، قلنا وما القسامة ؟ قال الرجل يكون على طائفة من الناس فيأخذ من حظ هذا وحظ هذا . . . » . وهذا المبدأ الإسلامى ينص على أنه لا كسب بلا جهد ولا مال بلا عمل فضلا على ما فيه من ظلم للعامل وإجحاف .

و سنعرض لأهم الأحكام التى جاء بها الإسلام فى شأن الأجر .

١ ـ دفع الأجر :

يقول النبى صلى الله عليه وسلم « اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه » ويقول عليه السلام « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة . . . ورجل استأجر اجيرا فاستوفاه ولم يوفه أجره » .

فالإسلام يدعو إلى الوفاء بالأجر معجلا كاملا غير منقوص قبل أن يجف عرقه ، والإسلام يلحظ فى هذا حاجة نفسية وحاجة مادية فى حياة العامل . فأما الحاجة النفسية فهى اشعاره بأن الأجر المبذول له تعويض عما أدى من عمل وبذل فيه من قوة حتى يكون فى نفسه إحساس بأن عرقه الذى لم يجف بعد هو مصدر هذا الكسب الماثل فى يده، فلا ظلم ولا استغلال ، وأما الحاجة المادية فلأن العامل غالبا ما يكون محتاجا لأجره أولا بأول يسد به ضرورياته هو وأسرته ، وتأخير أدائه يؤذيه ويحرمه من ثمرة جهده وعرقه فى أنسب أوقاتها عنده ، ويقلل من نشاطه ورغبته فى العمل ، والإسلام حريص على أن يعمل كل عامل بأقصى ما يستطيع متمتعا بالرضى النفسى والاكتفاء المادى .

فالإسلام يحث أصحاب الأعمال على ترك الطمع فى أجر العامل وعلى أدائها لهم كاملة ولا يؤخروا إعطاء العامل حقه بعد انتهاء عمله أو بعد حلول أجله المضروب له . وأجرة العامل توجبها الشريعة الإسلامية بتمام العمل أو دفعها إليه بعد الحصول على ثمرة العمل . وللعامل — كما يرى البعض — حبس العين بعد الفراغ من العمل حتى يقبض الأجرة (الكسانى — بدائع الصنائع فى ترتيب الشرائع) .

٢ ـ كفاية الأجر :

يوجب الإسلام أن يكون الأجر من الكفاية بحيث يسع مطالب العامل الأساسية والمعقولة ، فأجر العامل يجب أن يكفل له ضمن ما يكفل سكنا يأويه ، وزوجا

يسكن إليها ، ووسيلة بها يتنقل . ويقول النبي صلى الله عليه وسلم « من ولى لنا عملا وليس له منزل فليتخذ منها لا أو ليس له زوجة فليتزوج أو ليس له دابة فليتخذ له دابة » (رواه الإمام أحمد وأبو داود) .

٣ ـ تحديد الأجر :

ينهى الاسلام عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره فالاسلام لا يجيز أن يكون أجر العامل معلقا فى ميزان القدر ويد الغيب ، بل لا بد أن يكون العامل ضامنا لنتيجة مجهوده وكده ، ولذلك منعت الشريعة الإسلامية كثيرا من المعاملات التى لا يتحقق فيها ضمان العامل عند عقد العمل لأجره الذى يستحقه ، فلا يجوز إذن أن تكون أجرة العامل مجهولة القدر بل لا بد من أن تكون معلومة معينة ، ليعمل العامل على أساس واضح ولترفع عنه الحيف والظلم وفى الحديث « من استأجر أجيرا فليعلمه أجره » .

٤ ـ الأجر الاضافى :

قال النبي صلى الله عليه وسلم « . . . فان كلفتموهم فأعينوهم » أى ان دعت الحاجة إلى تكليف الأجير بعمل يفوق طاقته فلا بد من مكافأته على ما قام به من عمل زائد .

٥ ـ حفظ الأجر ورعايته اذا غاب العامل :

يجب على صاحب العمل أن يحفظ أجر العامل ويرعاه حتى يتسلمه فقد ضرب عليه الصلاة والسلام المثل الطيب فى هذا الحق ورعايته إذ روى فى مقام المدح والثناء ـ قصة ثلاثة أووا إلى غار فى جبل لما أخذهم المطر . فانحدرت صخرة من الجبل فسدت عليهم الغار فدعوا الله بصالح أعمالهم فانفرجت الصخرة فنجوا فكان مما دعا

به أحدهم أن قال « اللهم أنى استأجرت عمالا فاعطيتهم أجرهم غير رجل واحد ترك الذى له وذهب فثمرت أجره حتى تثمرت منه الأموال ، فجاء بعد حين فقال يا عبد الله أد إلى أجرى . . فقلت له . . كل ما ترى من أجرك من الابل والبقر والغنم ، فقال . . يا عبد الله لا تستهزئ بى . فقلت . . انى لا أستهزئ بك ، فأخذه كله ولم يترك منه شيئا .

٦ ـ حماية الأجر :

لقد أحاط الاسلام الأجر بسياج قوى من الحماية وفرض عقوبات قاسية على كل معتد عليه أيا كانت صورة هذا الاعتداء . ويبدو ذلك أوضح ما يكون فيما يضفيه الاسلام على الأجر من قدسية : فالاسلام يدعو إلى الوفاء به وينذر من يجور عليه من أصحاب العمل بحرب وخصومة من الله . كما يحذر سبحانه وتعالى من منع الأجور أو انقاصها . فبين أن عاقبة من يأكل حق الأجير وخيمة . إذ يقول فى حديثه القدسى « . . ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ، ومن كنت خصمه خصمته ، رجل أعطى بى ثم غدر . ورجل باع حرا فأكل ثمنه . ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره » .

والجمع بين هذه المعاصى الثلاثة وتوحيد الجزاء عليها ذو دلالة خاصة ، فالمعصية الأولى هى خيانة وغدر لذمة الله . والثالثة هى أكل عرق الأجير .

٧ ـ مسقطات الأجر :

وإذا كان الأجر حقا للعامل ، كما قدمنا ، فانه يسقط متى أخل العامل بالتزامات العقد على وجه يفسد المنفعة التى استؤجر لتحقيقها ، كأن يصبغ الثوب لونا آخر

غير ما وقع عليه العقد (الكاسانى بدائع الصنائع فى ترتيب الشرائع ج ٢٤ ص ٢١٢ وما بعدها) . وكذلك إذا هلكت المنفعة بتعدى العامل أو باهماله قبل تسليمها للمستأجر فان العامل يضمن فى هذه الحالات كل ما ضيعه على المستأجر .

ثانيا ـ حق العامل فى الحصول على حقوقه التى اشترطها صاحب العمل:

يجب على صاحب العمل أن يوفى العامل حقوقه التى اشترطها عليه والا يحاول انتقاص شئ منها . فذلك ظلم عاقبته وخيمه ، ولذلك يجب على صاحب العمل الا ينتهز فرصة حاجة العامل الشديدة إلى العمل فيبخسه حقه ، ويغبنه فى تقدير أجره الذى يستحقه نظير عمله ، فالاسلام يحرم الغبن ويقرر الا ضرر ولا ضرار .

كما يجب على صاحب العمل أن يحفظ حق العامل كاملا إذا غاب أو نسيه وعليه الا يؤخر اعطائه حقه بعد انتهاء عمله ، أو بعد حلول أجله المضروب ـ كما سبق أن أوضحنا . كما يجب على صاحب العمل ألا يضن على العامل بزيادة فى الأجر إن أدى عملا زائدا على المقرر المتفق عليه فان الله يأمرنا بتقدير كل مجهود ومكافأة كل عمل

ثالثا ـ حق العامل فى عدم الأرهاق أرهاقا يضر بصحته أو يجعله عاجزا عن العمل :

يجب على صاحب العمل عدم إرهاق العامل إرهاقا يضر بصحته أو يجعله عاجزا عن العمل ، ولقد قال شعيب لموسى عليه السلام حين أراد أن يعمل له فى ماله . . . وما أريد أن أشق عليك . فاذا كلفه صاحب العمل بعمل يؤدى إلى ارهاقه ويعود أثره على صحته ومستقبله ، فله حق فسخ العقد أورفع الأمر إلى المسئولين ليرفعوا عنة حيف صاحب العمل .

رابعا ـ حق العامل فى الاستمرار فى عمله اذا نقصت مقدرته على

ليس لصاحب العمل أن يفصل العامل عن عمله إذا نقصت مقدرته على الإنتاج لمرض لحقه من جراء العمل أو بسبب هرم العامل وشيخوخته . والقاعدة العامة أنه إذا اتفق صاحب العمل مع شاب على العمل فقضى شبابه معه ثم أصابه وهن فى نشاطه بسبب شيخوخته مثلا فليس لصاحب العمل طرده من العمل ، بل عليه أن يرضى بانتاجه فى شيخوخته كما كان يرضى عن إنتاجه فى عهد شبابه وقوته — ويرمز إلى هذه القاعدة ما تضمنه حديث الرسول الله عليه السلام من أن رجلا أرهق جملا له فى العمل فهرم فأراد أن يذبحه ليستريح من عبء مئونته ، فقال له عليه السلام « أكلت شبابه حتى إذا عجز أردت أن تنحره فتركه الرجل » .

خامسا ـ حق العامل فى المحافظة على كرامته :

يجب على صاحب العمل أن يحفظ كرامة العامل، فلا يضعه موضع الذليل المسخر ، أو العبد المهان . وفى الاسلام وحياة عظمائه كثير مما يؤيد ذلك الأصل الديمقراطى الكريم . فقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يأكل مع الأجير ويساعده فى إحتمال أعباء ما يقوم به من عمل ، كما لا يصح أن يضرب صاحب العمل العامل أو يعتدى عليه ، فان ضربه فعطب كان عليه الضمان .

سادسا ـ حق العامل فى اداء ما افترضه الله عليه :

يجب على صاحب العمل أن يمكن العامل من أداء ما افترضه الله عليه من طاعة كالصلاة والصيام ، فالعامل المتدين أقرب الناس إلى الخير ويؤدى عمله فى إخلاص ومراقبة وأداء للأمانة ، وصيانة لما عهد إليه به . وليحذر صاحب العمل أن يكون فى موقفه هذا ممن يصد عن سبيل الله ويعطل شعائر الدين « الذين يستحبون الحياة

الدنيا على الآخرة ويصدون عن سبيل الله ويبغونها عوجا أولئك فى ضلال بعيد» ويقول تعالى « أرأيت إن كان على الهدى أوامر بالتقوى أرأيت إن كذب وتولى ، ألم يعلم بأن الله يرى ؟ » .

كما يجب على صاحب العمل أن يراقب العمال فى سلوكهم ويحملهم بالحسنى على التمسك بآداب دينهم ، لأن مراعاة شعور التدين فى العمال يجذب قلوبهم إليه ويجعلهم يخلصون فى العمل والدفاع عن مصالحه وحمايته بكل وسيلة .

سابعا ـ حق العامل فى الشكوى وحقه فى التقاضى :

لم تقتصر الأحكام الاسلامية الخاصة بعلاقات العمل على تنظم القواعد الموضوعية المتصلة بحقوق العمال ، وإنما تناولت هذه الأحكام أيضا القواعد الاجرائية التى تنظم حق العامل فى الشكوى وحقه فى التقاضى . فالاسلام لم يترك أطراف العقد فرطا بل يسر لها سبيل اقتضاء حقوقهم إن رضاء أو اقتضاء ، كما حرص أشد الحرص على المحافظة على حقوقهم ، واتخذ لذلك جميع الوسائل التى تحفظ هذه الحقوق وتصونها جميعا . ومن هذه الوسائل إقامة الحق والعدل بين الناس . ذلك أن إقامة الحق والعدل هى التى تشيع الطمأنينة وتنشر الأمن ، وتشد علاقات الأفراد بعضهم ببعض وتقوى الثقة بين العامل وصاحب العمل وتنمى الثروة وتزيد من الرخاء وتدعم الأوضاع فلا تتعرض لأى اضطراب وتمضى كل من العامل وصاحب العمل إلى غايته فى العمل والإنتـــاج دون أن يقف فى طريقه ما يعطل نشاطه أو يعوقه عن النهوض .

وقد جاءت الآيات والأحاديث داعية إلى العدل ، ومحذرة من الظلم ومحرمة له والله سبحانه وتعالى لا يظلم الناس شيئا بل لا يريد الظلم ، يقول تعالى « وما الله يريد

ظلما للعباد » (آية ٣١ سورة غافر) ، وفى الحديث القدسى « يا عبادى إنى حرمت الظلم على نفسى وجعلته بينكم محرما فلا تظالموا » . وما هلكت الأمم السابقة إلا بظلمها وبغيها « ولقد أهلكنا القرون من قبلكم لما ظلموا » (آية ١٣ سورة يونس)، ويقول تعالى « فتلك بيوتهم خاوية بما ظلموا » (آية ٥٢ سورة النحل) ويقول تعالى « ما للظالمين من حميم ولا شفيع يطاع » ويقول تعالى « وما للظالمين من نصير » ، وفى الحديث « اتقوا الظلم فان الظلم ظلمات يوم القيامة » وفى حديث آخر « ان الله ليملى للظالم حتى إذا أخذه لم يفلته » .

١ ـ حق العامل فى الشكوى :

يقول تعالى « يوم تأتى كل نفس تجادل عن نفسها . وتوفى كل نفس ما عملت وهم لا يظلمون » (آية ١١١ سورة النحل) .

تشير هذه الآية إلى حق كل نفس فى المجادلة عن نفسها أمام الله لدى محاسبتها عن أعمالها فى الحياة الدنيا . وإذا كان القرآن الكريم قد أجاز المجادلة أمام الله سبحانه وتعالى يوم الحساب ، فمن باب أولى يجيز هذه أمام عباده الصالحين القوامين بالقسط أى الذين يقيمون العدل . ومن هنا يجيز الاسلام للعامل حق الشكوى عند المنازعة .

٢ ـ حق العامل فى التقاضى :

قرر الاسلام أن يعامل الناس جميعا على قدم المساواة أمام القانون ، وفى المسئولية والجزاء بدون تفرقة بين غنى وفقير . ولا بين شريف ووضيع ، ولا بين رجل وامرأة. فالعدالة الاسلامية لها ميزان واحد يطبق على جميع الناس . وفى هذا يقول تعالى « « يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين بالقسط (أى العدل) شهداء لله ولو على أنفسكم

أو الوالدين والاقربين ، ان يكن غنيا أو فقيرا فالله أولى بهما ، فلا تتبعوا الهوى أن تعدلوا وأن تلووا أو تعرضوا فان الله كان بما تعملون خبيرا » (آية ١٣٥ سورة النساء) . ويقول تعالى « يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين لله شهداء بالقسط ولا يجرمنكم شنئان قوم على إلا تعدلوا (أى لا ينبغى أن تحملكم كراهتكم لبعض الناس لسبب ما على مجانبة العدل فى أحكامكم معهم) اعدلوا هو أقرب للتقوى ، واتقوا الله أن الله خبير بما تعملون » (آية ٨ سورة المائدة) . ويقول تعالى «وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل » (آية ٥٨ من سورة النساء) .

ففى الآية الأولى أمر الله بالمساواة فى العدل والشهادة لافرق فى ذلك بين قريب وغريب ، وغنى وفقير . وفى الآية الثانية ، وهى مكملة للأولى فى هذه الناحية ، نجد الأمر صريحا بالمساواة فى العدل والشهادة بين الناس واعدائهم . ونجد حكم الله بأن العدل فى كل حال هو أقرب إلى تقوى الله العليم الخبير .

ويقول النبى عليه الصلاة والسلام « لا تفلح أمة لا يؤخذ للضعيف فيها حقه من القوى » . ويقول عليه السلام « انما هلك الذين من قبلكم أنهم كانوا إذا سرق الشريف تركوه ، وإذا سرق الضعيف أقاموا عليه الحد . وأيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها » .

يستفاد من دلالة عبارات الآيات القرآنية والأحاديث الشريفة ومن مفهوم النصوص أن حق التقاضى حق ثابت للجميع بما فيهم العمال فالاسلام يحث الحكام والقضاة على اعطاء كل ذى حق حقه ويأمرهم بأن يحكموا بين الناس بالعدل قضاء مؤسسا على الشهادة الحقة البعيدة عن الميل والهوى . ولا مراء فى أن النص على الحقوق لا يحقق الفائدة المرجوة منه الا بضمان إقتضاء هذه الحقوق ، ولن يتحقق ذلك الا بتحقيق العدالة .

والتاريخ الاسلامى ينبئنا أن الأسس السابقة كانت منفذة أدق تنفيذ فى عهد الرسول والخلفاء الراشدين من بعده ، فقد نقل الينا التاريخ مثات من الحوادث القاطعة فى الدلالة على تقديس أولياء الأمور فى هذا العهد لمبادئ المساواة أمام القانون وفى الحقوق والمسئولية والجزاء .

ويكفى أن نذكر فى هذا المقام ماجاء فى رسالة عمر إلى أبى موسى الاشعرى وهى الرسالة التى جمع فيها معظم أحكام الاسلام فى القضاء : آس بين الناس ، فى وجهك وعدلك ومجلسك (أى سو بين المتقاضين فى جميع هذه الأمور) حتى لا يطمع شريف فى حيفك ولا ييأس ضعيف من عدلك . البينة على من ادعى ، واليمين على من أنكر ، والصلح جائز بين المسلمين ، الا صلحا أحل حراما أو حرم حلالا ، ولا يمنعك قضاء قضيته بالأمس فراجعت فيه عقلك ، وهديت لرشدك ، أن ترجع إلى الحق ، فأن الحق قديم ومراجعة الحق خير من التمادى فى الباطل ، الفهم الفهم فيما تلجلج فى صدرك مما ليس فى كتاب ولا سنة ، ثم اعرف الاشباه والامثال ، وقس الأمور عند ذلك واعمد إلى أشبهها بالحق ، واجعل لمن ادعى حقا غائبا أوبينة أمدا ينتهى اليه فاذا أحضر بينته أخذت له حقه ، والا وجهت القضاء عليه فان ذلك أجلى للعمى وأبلغ للعذر . المسلمون عدول بعضهم على بعض ، الا مجلودا فى حد ، أو مجربا عليه شهادة زور ، أو ظنينا فى ولاء أو قرابة ، فأن الله سبحانه وتعالى تولى منكم السرائر ودرأ عنكم البينات ، واياك والقلق — ضيق الصدر — والضجر والتأذى بالخصوم والتنكر عن الخصومات فان الحق فى مواطن الحق يعظم الله به الاجر ويحسن به الذكر ، فأنه من يصلح نيته فيما بينه وبين الله ، ولو على نفسه ، يكفه الله مابينه وبين الناس ، ومن تزين للناس بما يعلم الله أنه ليس من نفسه شأنه الله ، فما ظنك بثواب الله عز وجل فى عاجل رزقه ، وخزائن رحمته والسلام » .

فهذه الوثيقة التاريخية ترشد إلى الفهم لوظيفة القضاء ، والفهم لحرية القاضى ، يبلغ كلاهما الذروة فى السمو والعدالة ، فقد أطلق للقضاء حريات غير محدودة فى الاجتهاد والفهم والاستنباط ، ومنحه سلطات غير مقيدة فى الرجوع فورا إلى الحق ، إذا استبانت وجوهه عقب النطق بالحكم لان الحق قديم ، ومراجعة الحق خير من التمادى فى الباطل .

فاذا استكمل القاضى مثله العليا من الفهم والعلم والعدل ، فقد بقى بعد ذلك أدب القضاء وأدب الاسلام « أياك وضيق الصدر والضجر والتأذى بالخصوم ، والتنكر عند الخصومات ، فأن الحق فى مواطن الحق يعظم به الأجر ، ويحسن به الذكر .

بهذا الاجلال العظيم لرسالة القضاء استطاع القضاة فى الاسلام أن يمسكوا بأيديهم ميزان القسط لا يميل ولا ينحرف ، ولا ينال من سلطانه سلطان مهما بلغ قوة وبأسا .

وهكذا يحرص الاسلام على تحقيق العدالة ، فالكل سواء أمام القضاء بدون تفرقة بين الافراد ، وبذلك كفل الاسلام للعمال المساواة فى ميدان القضاء ، وحقق لهم العدالة فى اجراءات التقاضى وفى سير الخصومة .

ثامنا ــ حق العامل فى الضمان :

كلمة ضمان « أو تضمين » فى الشريعة الاسلامية أقرب ما تؤدى المعنى المراد من كلمة « المسئولية المدنية » فى الفقة الحديث ومن الواضح أن تضمين الانسان عبارة عن الحكم عليه بتعويض الضرر الذى أصاب الغير من جهته .

والشريعة الاسلامية اكتفت فى علاقات العمل ــ كما سبق أن ذكرنا بالارشاد إلى أن القصد انما هو تحصيل المصالح وحفظ الحقق ، ولذا لم تأت فيه الا بالقواعد

الكلية ، أما التفاصيل والتطبيق على الجزئيات التى لا تقف عند حد ، والتى تختلف وجهة الحق فيها باختلاف الازمنة والامكنة فقد تركتها الشريعة الاسلامية إلى ما يتفق عليه أهل الرأى ويرشد اليه النظر فى كل زمكان ومكان .

وقد كان للفقهاء فى البحث طرق متعددة فمنهم من كان يقف عند الدلالة اللفظية للنص الوارد فى أصل التشريع ومنهم من كان ينظر إلى العلة التى بنى الحكم عليها فيحكمها ويقيس النظير على النظير ومنهم من كان يحكم المصلحة التى جاءت لها الشريعة ، وكثيراً ما كانوا يرجعوه فى ذلك إلى ماتدل عليه العادة وترشد إليه ظروف الحياة التى تختلف باختلاف الأزمنة والأمكنة والأشخاص ؛ وقد أحدث كل ذلك للفقه الإسلامى ثروة تشريعيه واسعة النطاق عظيمة الأثر .

وعلى هذه الطريقة التى عرضناها للفقهاء فى البحث بحثوا مسائل التضمين وعرضوا لأسباب الضمان وأفاضوا القول فيها تفريعا وتخريجا مما لا يدع مجالا لباحث وستقدم هنا لكليات المسئولية المدنية وحق العامل فى الضمان .

وقرر القرآن الكريم — وهو الأصل الأول للتشريع الإسلامى — مبدأ المسئولية المدنية فى قوله تعالى (من قتل مؤمنا خطأ فتحرير رقبة مؤمنة ودية مسلمة إلى أهله » (آية ٩٢ سورة النساء) . وقررتها السنة — وهى الأصل الثانى للتشريع — فى عدة مناسبات فقررتها فى الاتلاف المباشر ، عن أنس رضى الله عنه قال « أهدى إلى النبى عليه السلام طعام فى قصعة ، فضربت عائشة القصعة بيدها ، وألقت ما فيها ، فقال النبى صلى الله عليه وسلم طعام بطعام واناء باناء « وقررتها على الرجل الذى تمد يده إلى مال الغير فيأخذه قهراً بدون أذن ثم يهلك فيقول النبى عليه السلام : « على اليد ماأخذت حتى ترد » وهذا أصل المسئولية الناشئة عن الاستيلاء القهرى وهو المسمى فى اصطلاح الفقهاء « بالغصب » ، هذا ومن يتتبع السنة فى قضاء الرسول وأصحابه من بعده نجد كثيراً من جزئيات المسئولية المدنية .

والضرر منه ما يصيب الإنسان فى نفسه أو ماله ، وكما يتنوع الضرر باعتبار محله إلى هذين النوعين يتنوع باعتبار سببه فمنه ماينشأ عن مخالفة العقد ، وما ينشأ بالاستيلاء على ملك الغير بطريق القهر ، وماينشأ عن اتلاف مال الغير ، وما ينشأ عن التسبب فى اتلاف . والاتلاف كما يكون بالتقصير فى القيام بما يجب من وسائل الحفظ الممكنة يكون عن طريق العمد . وكما يسأل الإنسان عن الضرر الذى ينسب إليه يسأل أيضا عن الضرر إذا كان نتيجة العمل الموضوع تحت يده .

مما تقدم يتضح أن المسئولية المدنية لابد فى تحققها من ضرر ترتب على اخلال بحق ثابت للغير أما بالعقدأو بالشرع . فلا مسئولية حيث لا ضرر ولا مسئولية حيث لا اخلال بحق مقرر . ونحن نكتفى بهذا القدر مع ما ثبت من روايات متعددة عن الرسول عليه السلام ومن ذلك قوله : « لا ضرر ولاضرار » فأنه قاعدة كلية يرجع إليها فى تطبيق جزئيات المسئولية والمؤاخذة بها ، كما كان قضاء الرسول وقضاء أصحابه من بعده أساسا لقواعد عامة كأصل من أصول الشريعة المسلم بها عند جميع الفقهاء ومن ذلك « الضرر يزال » و « الضرر مدفوع بقدر الامكان » و « الضرر الخاص يتحمل لدفع الضرر العام » وقد كان لهذه القواعد أثر كبير فى تطبيق مبدأ المسئولية عن الضرر وكان لها فى الوقت نفسه أثر بالغ فى دفع المسئولية .

وطبقا للأسس المتقدمة يحق للعامل أن يطالب صاحب العمل بحقه فى الضمان إذا توافرت شروطه التى عرضنا لها ، وله أن يلجأ إلى القضاء للمطالبة بتعويض ما أصابه من ضرر .

هذه هى أهم حقوق العمال ، وبها يكون الإسلام أوفى العمال حقوقهم ، وكرمهم ووفر لهم حياة كريمة وأقام عدالة اجتماعية . أما حقهم فى العمل ساعات محددة ، وحقهم فى الراحة ، وحقهم فى الكفالة ، فسنعرض له فى الفصل التالى .

واجبات العمال فى الاسلام

رأينا فيما عرضناه كيف عنى الإسلام بحقوق العمال ، والإسلام – وهو دين الحق والعدل – إذا ذكر الحقوق فأنه لا ينسى أن يذكر الواجبات ، فكل حق يقابله واجبات ، وذلك طبيعى من ناحية التعادل بين الجهد والجزاء ، وطبيعى من ناحية التعادل بين الجهد والجزاء ، وطبيعى من الناحية الخلقية التى يحرص الإسلام على أن تكون أساس الحياة .

ويرتب عقد العمل واجبات معينة على عاتق العامل يجب أن يؤديها كاملة وإلا سقطت جميع حقوقه ، وأهم هذه الواجبات :

١ – يجب على العامل أن يؤدى العمل بهمة ونشاط :

لم يكتف الإسلام بحث العامل على العمل فقط ، بل يطالبه فوق ذلك أن يؤدى العمل فى همة ونشاط ، وصبر ومثابرة ، ولعل ما يشير إلى ذلك قوله سبحانه وتعالى : « يا أيها الإنسان أنك كادح إلى ربك كدحا فملاقيه » والكدح هو المبالغة فى العمل وبذل الجهد فيه . ومن النشاط البكور واغتنام الساعات الأولى من النهار فى العمل ، يقول النبى صلى الله عليه وسلم « باكروا الغدو أى الصباح فى طلب الرزق ، فأن الغدو بركة ونجاح » (رواه الطبرى) . ويقول عليه السلام « اللهم بارك لا متى بأن الغدو بركة ونجاح » (رواه الطبرى) . ويقول عليه السلام « اللهم بارك لأ متى فى بكورها وكان عمر ينصح بأداء الأعمال فى أوقاتها . « لاتؤخر عمل اليوم لغد ، فتدال عليك الأعمال » .

٢ ــ يجب على العامل أن يتقن العمل المكلف به :

الإسلام لا يكتفى بحث العامل على العمل بهمة ونشاط فقط : بل يطالبه فوق ذلك بأن يكون عملا متقنا لا عيب فيه ولا نقص، يقول النبي عليه السلام « أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه » . وذلك طبيعى من ناحية التناسب بين الجهد والجزاء ، ومن الناحية الخلقية فأن الأهمال فى العمل دليل فساد الذمة ونومة الضمير ، فعلى العامل أن يراقب ربه فيتقن العمل ويخلص فيه سواء أكان صاحب العمل مراقبا له أم غائبا عنه .

٣ ــ العامل مسئول عن كل تقصير أو اهمال :

يقول الله تعالى « ولتسئلن عما كنتم تعملون » (آية ٩٣ سورة النحل) . ويقول عز وجل « ليجزى الذين أساءوا بما عملوا ويجزى الذين أحسنوا بالحسنى » (آية ٣٠ سورة النجم) . ويقول تعالى « إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات فلهم أجر غير ممنون » (آية ٦ سورة التين) ويقول الرسول عليه السلام « كلكم راع ومسئول عن رعيته ، فالإمام راع وهو مسئول عن رعيته ، والرجل راع فى أهله وهو مسئول عن رعيته ، والمرأة فى بيت زوجها راعية وهى مسئولة عن رعيتها ، والخادم فى مال سيده راع وهو مسئول عن رعيته فكلكم راع ، وكلكم مسئول عن رعيته .

ومن أجل هذا يفرق الفقهاء بين الضرر الناشئ عن تقصير أو أهمال أو خيانة لامانة العمل ، والضرر الناشئ بسبب خارج عن الإرادة ، فالضرر الأول يضمنه العامل ، والضرر الثانى لا يضمنه .

وكذلك كل عامل ــ سواء أكان أجيراً خاصا أو مشتركا ــ فأنه يضمن ما تسبب فى اتلافه بتقصيره وأهماله تماما كما يضمن ماتعمد اتلافه ، لأن الاتلاف

لا يختلف ضمانه بالعمد والخطأ ، إذ المفروض أن يتقن العامل عمله ، ويأخذ حذره ويتجنب الخطأ باليقظة والانتباه ، فلا يصحح الخطأ الاعتذار عنه .

أما إذا وفى الصنعة حقها ، وأحتاط لعمله ، ثم حدث حادث قضاء وقدراً ، لا يملك دفعه ، فلا يضمن فى أغلب الأقوال وأظهر الاراء .

وهكذا يعتبر العامل مسئولا إذا ولى عملا لا يقوى عليه ، فأتلفه بجهله ، أو إذا كان أهلا للعمل الذى أئتمن عليه ثم خان أمانته عمداً أو أخطأ بتقصير أو أهمال ، فلا يقتصر الجزاء على تضمين العامل فى الدنيا وأنما يمتد إلى عذاب الآخرة .

٤ ــ يجب على العامل أن يكون أمينا :

يجب على العامل أن يكون أمينا على العمل بالمعنى الذى قدمناه للأمانة وهو أداء العمل على أكمل وجه يستطيعه العامل ، إذ يقول الله تعالى « ياأيها الذين آمنوا لاتخونوا الله والرسول ولاتخونوا أماناتكم وانتم تعلمون » (آية ٢٧ سورة الانفال) .

والامانة تختلف باختلاف الأعمال ففى البيع انتفاء للغش والتطفيف وفى جباية الأموال حفظها وأداؤها لمستحقيها ، وهى على العموم أداء كل عمل على أكمل وجه يستطيعه العامل خشية من الله سبحانه وتعالى .

فالاسلام يعتبر عمل العامل أمانة فى عنقه ، وما يستعين به من آلات ومهمات مما يمتلكها صاحب العمل أمانة فى يده ليس له أن يفرط فيها فهذه الآلات وتلك المهمات من الأموال والعامل راع فى مال صاحب العمل .

وافشاء الاسرار من جانب العامل عدم أمانة واساءة بالغة لصاحب العمل يسأل عنها فى الدنيا والأخرة ، قال الله تعالى « ولتسئلن عما كنتم تعملون » (آية ٩٣ سورة النمل). ويقول تعالى « وليجزى الذين أساءوا بما عملوا » (آية ٣٠ سورة النجم) .

كذلك يجب على العامل الا يغتصب ماليس له حق فيه ، أو يختلس ما يعلم حرص العمل عليه وعدم سخاء نفسه به وما يلزم للانتاج وحسن سير العمل ، إذ يجب على العامل أن يكون عفيفا طاهر اليد ، فأن المؤمن إذا أؤتمن لايخون وإذا استودع أمرا رعاه حق رعايته ، وأمانة العامل وسام شرف تقول أبنة شعيب لابيها فى حق موسى كما حكاه القرآن الكريم « يا أبت استأجره أن خير من استأجرت القوى الأمين . » .

٥ ـ يجب على العامل أن يتجنب الغش :

هذا الواجب متصل بالواجب السابق وهو الامانة ومكمل له ، فقد نهى الله سبحانه وتعالى عن الغش فى المعاملات وعن الغدر فى كل ضروبة واشكاله. لأن العامل إذا غش فأنه يسبب للمسلمين ضررا بالغا وكل ضرر يصيب المسلمين حرام . فلا ضرر فى الاسلام ولاضرار ، يقول تعالى « ان الله يأمركم أن تؤدوا الامانات إلى أهلها » (آية ٥٨ سورة النساء) . ويقول تعالى « أوفو بالعهد إن العهد كان مسئولا » (آية ٣٤ سورة الاسراء) ومن أجل هذا كان العامل ضامنا لما يتمخض عن عمله من ضرر .

ويعد الرسول عليه السلام من خصال المنافق أنه « إذا أؤتمن خان وإذا عاهدغدر» « ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم أيضا « ولكل غادر لواء يوم القيامة ، يقال هذه غدرة فلان » ومن صور الغدر وعدم الأمانة فى المعاملات أن يغش الانسان من يبيع له أو يشترى منه ، ولهذا نجد الرسول عليه السلام ينهى عنه بشدة ، وفى ذلك روى مسلم عن أبى هريرة رضى الله عنه أن رسول الله مر على صبرة (كومة) طعام فأدخل يده فيها فنالت أصابعه بللا ، فقال « ماهذا ياصاحب الطعام ، فقال : أصابته السماء يارسول الله ، فقال « أفلا جعلته (أى القدر الذى أصابه الماء) فوق الطعام حتى يراه الناس من غشنا فليس منا » .

٦ ـ لا يجوز للعامل أن يشتغل بعمل آخر يضر بعمله الأول :

وهذا الواجب هو رعاية لواجب أمانة العمل الذى أئتمن عليه ، فأذا اشتغل العامل بعمل آخر يضر بعمله الأول سقطت أجرته فى رأى البعض (الكاسانى بدائع الصنائع ، ص ٢٠٩) أو سقط منها بقدر المدة التى عملها للغير كما قرر البعض الآخر (أبو الحسن عبد الله بن مفتاح ، شرح الأزهار ، ج ٣ ص ٢٧٧) .

٧ ـ لا يجوز للعامل أن يكل العمل المكلف به الى غيره :

يجب على العامل الا يكل العمل المكلف به إلى غيره ، فاذا وكله إلى آخر سقطت أجرته وضمن ما أصاب المستأجر من ضرر (أبو الحسن عبد الله بن مفتاح ، شرح الأزهار ج ٢٣ ص ٣٨٥) .

٨ ـ يجب على العامل أن يتعاون مع صاحب العمل :

يجب على العامل أن يتعاون مع صاحب العمل بالنصح وتقديم كل وسيلة صالحة لزيادة الانتاج والخير الطرفين . والنصح هو روح الدين كما يقول الحديث « الدين النصيحة » (رواه مسلم) . كما يجب عليه أن ينصح زملاءه ويوجههم إلى الخير ويبصرهم بمواقع الخطر وأن يفيدهم من تجاربه .

٩ ـ يجب على العامل أن يكون حسن الاخلاق لطيف المعشر :

يجب على العامل أن يكون حسن الاخلاق لطيف المعشر ألفا مألوفا ، يحب لاخوانه مايحب لنفسه ويكره لهم مايكره لنفسه ، فذلك عنوان كمال الايمان ، يقول النبي عليه السلام « والذى نفسى بيده لاتدخلون الجنة حتى تؤمنوا ، ولن تؤمنوا حتى تحابوا » (رواه مسلم) .

ومن هنا كانت عناية الاسلام بالخلق عناية تفوق كل عناية ، ولقد وصلت هذه العناية عند الرسول عليه السلام إلى أن جعل الخلق متعلق برسالته « انما بعثت لاتمم مكارم الاخلاق » وقد كثرت توصيات الرسول صلى الله عليه وسلم فى هذا الجانب حتى قال « أثقل مايوضع فى الميزان يوم القيامة تقوى الله وحسن الخلق .

ومن حسن الاخلاق ، يجب على العامل أن يشكر صاحب العمل وأن يتأدب معه وينزل منزلته بالقدر الذى لايضر بالشرف والدين ، فان شكر الناس على الخير الذى يصل منهم مظهر من مظاهر شكر الله ووسيلة تمهد لشكره تعالى على نعمته ، يقول النبي عليه السلام « من اصطنع اليكم معروفا فجازوه ، فان عجزتم عن مجازاته فأدعوا له ، حتى تعلموا ان قد شكرتم فان الله شاكر يحب الشاكرين » (رواه أبو داود) .

١٠ ـ يجب على العامل ان يتفقه فى العلم والدين :

يجب على العامل أن يتفقه فى العلم والدين بالقدر الذى يعينه على أداء عمله على الوجه الأكمل ، فالإسلام يفتح أحاسيس الإنسان ومداركه على الكون ، ليكون العلم أساسا للعمل والنبي عليه السلام يقول « إنما بعثت معلما » وأول أمر جاء فى القرآن الكريم « اقرأ » وأول آية أقسم الله بها فى كتابه هى القلم فى قوله تعالى « والقلم وما يسطرون » .

فالعلم أساس العمل ، ودائرة العلم واسعة تشتمل المعرفة جميعا فى مجالاتها المختلفة : الفكرية والثقافية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية ، فلا تعارض بين العلم والدين

ولا بين الدين والمادة ، ولا بين الإيمان والحياة وإنما العلم والدين يدفعان العامل إلى العمل باخلاص وأمانة وكفاية .

هذه هى أهم واجبات العمال فى الإسلام . فالإسلام — كما ذكرنا — لم يترك أطراف عقد العمل سدى ، وإنما أوضح حقوق طرفيه ، كما أبان واجباتهما ، فكل حق يقابله واجب ، وعلى هذا الأساس جاء تأصيل الحقوق والواجبات فى الشريعة الإسلامية .

الفصل الثالث

أحكام مكملة لأحكام علاقات العمل فى الاسلام

لم تقتصر أحكام الإسلام على ما قدمناه من أحكام خاصة بعلاقات العمل ، وإنما تشتمل على أحكام أخرى مكملة ومتممة لأحكام علاقات العمل فى الإسلام ، وسنعرض فى هذا الفصل ما يلى : —

أولا — حق العامل فى عدم الإرهاق .

ثانيا — حق المرأة فى العمل .

ثالثا — حق العامل فى التأمين الاجتماعى .

أولا ـ حق العامل فى عدم الارهاق

الأصل فى الشريعة الإسلامية أنها شريعة تقوم على الرحمة والسعة والرفق والتيسير، وبذلك ينتفى كل تشريع يوجب العسر والحرج، يقول تعالى « ما جعل عليكم فى الدين من حرج » (آية ٧٨ سورة الحج) . ويقول « يريد بكم اليسر ولا يريد بكم العسر » (آية ١٨٥ سورة البقرة) . وأن الله أرسل رسوله رحمة عامة للعالمين ، فوضع عنها الاصر والاغلال والشدة التى فرضت فى التشريعات السابقة ومنحهم اليسر والسعة والرحمة لتكون حياتهم سلاما وأمنا وخيرا وبركة ، يقول النبى عليه الصلاة والسلام « بعثت بالحنفية السمحة » ويقول عليه السلام «رفع عن أمتى ما اكرهوا عليه وما لا يطيقون وما لا يعلمون ، وما اضطروا عليه » ويقول « لا ضرر ولا ضرار » ويقول ابن القيم رحمه الله عن عائشة إذ تقول « ما خير رسول الله بين أمرين الا اختار أيسرهما » .

ولهذا ينهى الإسلام عن إرهاق النفس بالعمل حتى فى مجال التعبد لله سبحانه . فالله تعالى يقول « لا يكلف الله نفسا إلا وسعها » (آية ٢٨٦ سورة البقرة) . ويقول تعالى « يريد الله أن يخفف عنكم وخلق الانسان ضعيفا » (آية ٢٨ سورة النساء) . حتى الذين يجدون فى الصوم مشقة لا تحتمل لكبر أو مرض أو سفر شاق يعفون منه يقول تعالى « وعلى الذين لا يطيقونه فدية طعام مسكين » (آية ١٨٤ سورة البقرة) .

وخليق بالاسلام وقد نهى عن إرهاق النفس بالعمل الدينى أن ينهى عن إرهاقها بالعمل الدنيوى . وعليه نقول أن من حق العامل ألا تطول به ساعات العمل بحيث ترهقه ولا سيما أن الله سبحانه وتعالى قد فرض على العامل فرائض شتى غير العمل

كعبادة ربه ، ورعاية زوجته ، وتربية ولده ، وأداء حق دينه ، وطلب العلم النافع له فى الدين والدنيا ، بحيث لا يجوز أن يشغله العمل عن شىء من هذا ، وهى حقيقة ينبغى أن نضعها موضع الاعتبار عند كل تشريع يحدد ساعات العمل .

وسنعرض للمبادئ الاسلامية التى تجيز تحديد وقت العمل ثم حق العمل فى الراحة .

١ ــ تحديد ساعات العمل :

ساعات العمل محددة بالمبدأ الإسلامى الذى يحرم الضرر « لا ضرر ولا ضرار » فكل ما يؤدى إلى إرهاق صحة العامل أو حرمانه من حق الراحة الضرورية هو نظام محرم لا يقره الإسلام . ونصوص القرآن أو السنة التى استهديناها تشيران إلى أن الاستمرار فى الأعمال إلى حد الإرهاق أمر لا يقره الإسلام . فمنع تكليف العامل بما لا طاقة لديه ، يقول تعالى « لا يكلف الله نفسا إلا وسعها » (آية ٢٨٦ من سورة البقرة) . فهذه الآية تحث على عدم إرهاق العامل وعدم تكليفه بما لا طاقة لديه ، ووسع الإنسان يعنى مالا حرج فيه عليه ولا عسر لأن الوسع ضد الضيق ، فالله لا يكلف فى شرعه ما لا طاقة لنا به . والله سبحانه وتعالى يبين للرسول منهاج حياته فيقول له « ما أنزلنا عليك القرآن لتشقى » والرسول كذلك يزيد الأمر وضوحا فيقول للناس « روحوا القلوب ساعة بعد ساعة فان القلوب إذا كلت عميت » . وإذا اقتضت الظروف تكليف العامل بالعمل ساعات إضافية تعين على صاحب العمل إعانته على ما كلفه به ، ومن هنا جاء قول الرسول عليه السلام « فاذا كلفتموهم ، فأعينوهم » . والتكليف هنا يقصد به الأمر بأداء عمل إضافى قد يثقل كاهل العامل والإعانة معناها إعطاء الأجر على العمل الإضافى .

٣ — حق العامل فى الراحة :

راعى الاسلام عند وضع قواعده طبيعة البشر وسنن الكون فلاءم بين التشريع وبين مطالب الحياة ، ووفق بين مقتضيات الدين والدنيا وحاجات الروح والبدن ، فيقول الرسول صلى الله عليه وسلم « إن لنفسك عليك حقا وأن لجسدك عليك حقا وأن لزوجتك عليك حقا (رواه البخارى) . فهذا الحديث يعطى العامل حقا فى الراحة وذلك نفيا للارهاق ، فمن حق العامل أن يستريح بين الحين والحين بما يجدد نشاطه وقدرته على العمل . ويقول (صلى الله عليه وسلم) « اخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم » (رواه البخارى ومسلم) ، ويقول «ولاتكلفوهم مالايطيقون» فالإسلام يوفق بين حق العامل فى العمل وحقه فى الراحة أيا كان نوعها سواء كان هذا أثناء العمل اليومى أو فى نهاية الأسبوع أو تبعا لظروف العمل المختلفة . وهذه كانت سنة الرسول فى العبادات ، إذ كان عليه السلام يضطجع للراحة إذا أعيته العبادة ، فرعاية للعامل ومحافظة على صحته كفل له الاسلام حق الراحة لأن العامل القوى خير من العامل الضعيف ، يقول عليه السلام « المؤمن القوى خير وأحب عند الله من المؤمن الضعيف » . فالراحات والأجازات رحمة للعامل ، وما نزل القرآن إلا رحمة للبشر :

وهكذا وضع الإسلام المبادئ العامة لتحديد وقت العمل ، وحق العامل فى الراحة ، ولم يحدد قواعد ثابتة ، فنظام العمل — كما ذكرنا — نظام متجدد ومقتضياته وظروفه أبدا فى تغير ، ولهذا ترك الإسلام لكل دولة أن تشرع فى هذه الحدود حسب المقتضيات ، وتلك خطته العامة ليواجه حاجات الحياة المتجددة وتتقبل تجارب البشرية الواقعة فى كل زمان ويبقى حارسا للاتجاه العام ، كى لايحيد عن وجهته ولايخالف روحه ومبادئه .

ثانيا ــ حق المرأة فى العمل

عرض القرآن الكريم لكثير من شئون المرأة فى أكثر من عشر سور منها سورتان عرفت أحدهما بسورة النساء الكبرى ، وعرفت الأخرى بسورة النساء الصغرى ، وهما سورتا النساء والطلاق ، وعرض لها فى سور البقرة والمائدة والنور والأحزاب والمجادلة والممتحنة والتحريم .

وقد دلت هذه العناية على المكانة التى ينبغى أن توضع فيها المرأة فى نظر الإسلام وأنها مكانة لم تحظ المرأة بمثلها فى شرع سابق .

ولو حاولنا أن نتعرف منزلة المرأة قبل ظهور الإسلام لوجدناها لاتختلف عن مثيلاتها فى أى بلد آخر ، فهى تورث كما تورث الأرض والامتعة والسلع ، يتصرف فيها الزوج كيف يشاء ومتى شاء ، فلم يكن هناك أية علاقة تربط الرجل بالمرأة سوى الشعور بأنها مخلوق أقل شأنا من الرجل ، بل خلقت لتكون عهدة للرجل ، فالعلاقة بينهما علاقة اضطهاد وعبودية ، بل أكثر من ذلك أن كل قبيلة من القبائل العربية فى الجاهلية تحاول وأد بناتها لحظة مولدها ظنا منها أن انجاب البنات عار لايدانيه عار ، ولابد من الخلاص منه . وقد أشار القرآن الكريم إلى ذلك بقوله تعالى « وإذا بشر أحدهم بالانثى ظل وجهه مسودا وهو كظيم ، يتوارى من القوم من سوء مابشر به أيمسكه على هون أم يدسه فى التراب إلا ساء مايحكمون » . (آية ٥٧ ، ٥٨ سورة النحل) .

وما أن بزغ نور الإسلام حتى قضى على كل ألوان العبودية والاضطهاد فى كل مناحى الحياة ، وأنصف المرأة من الظلم الذى كانت فيه خلال عصور الجاهلية ، وأكرمها ونوه بشأنها وطالب برعايتها ، وحض على معاملتها معاملة كلها رحمة وانسانية .

كما نجد الكثير من آيات القرآن الكريم توصى بالمرأة خيرا وتحض المسلمين على اكرامها وتقدير رسالتها فى الحياة ، بل توضح أسس الروابط بين الرجل والمرأة فى كل المعاملات .

بل أكثر من هذا قد أعطى الاسلام المرأة حق المساواة بالرجل فيما له وما عليه من حقوق وواجبات . والأساس الذى بنى الاسلام عليه هذه المساواة فى الحقوق والواجبات هو الأساس القائم على الوحدة فى الأصل والتبعية والمسئولية . فالقرآن الكريم يخبرنا بأن أصلهما واحد ، وأن الرجل من المرأة والمرأة من الرجل فيقول تعالى « يأأيها الناس اتقوا ربكم الذى خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها ، وبث منهما رجالا كثيرا ونساء » (الآية الأولى سورة النساء) . ولعل الرسول عليه السلام قد أشار إلى هذا المعنى حين قال « النساء شقائق الرجال » .

والقرآن الكريم يخبرنا بأن الرجل والمرأة شريكان فى القواعد والأسس والتبعية والمسئوليات العامة ولذلك قال القرآن الكريم « فاستجاب لهم ربهم أنى لاأضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض » (آية ١٩٥سورة آل عمران) . وقال تعالى « والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض » (آية ٧١ سورة التوبة) .

وكان من لوازم تحميل المرأة بمسئوليات الحياة عامة وخاصة أن أفسح أمامها مجال العلم ومجال العمل ، وسوى الإسلام بين الرجل والمرأة فى التعلم والثقافة . فأعطى المرأة الحق نفسه الذى أعطاه الرجل فى هذه الشئون وأباح لها أن تحصل على ماتشاء الحصول عليه من علم وأدب وثقافة وتهذيب ، بل أنه ليوجب عليها ذلك فى الحدود اللازمة لوقوفها على أمور دينها وحسن قيامها بوظائفها فى الحياة . فتعلمت وعلمت وعرفنا المرأة الأديبة والطبيبة والفقيهة والمتصوفة القانتة ومالهن من كل ماعرف مثله عن أخيها الرجل ، وكان لكل ذلك أثرا لانسانيتها المساوية لانسانية الرجل وقد ظهر ذلك فى كثير من نواحى التشريع الإسلامى .

وسنبين الحقوق التى أعطاها الإسلام للمرأة عامة والمرأة العاملة خاصة حتى تكون عضوا صالحا فى المجتمع تؤدى ماعليها وتتمتع بمالها .

لقد أعطى الإسلام المرأة حق التملك والتصرف فى ملكها بما تشاء من البيع والشراء والهبة والصدقة والوصية والاجارة والانفاق وغيرها ، ولها حق التقاضى والدفاع عن نفسها وملكها وحقها ، ولها اقامة الدعوى .

كما لها حق مباشرة العقود ، وأباح لها توكيل غيرها فيما لاتريد مباشرته بنفسها ، وأباح لها أن تضمن غيرها وأن يضمنها غيرها ، والإسلام أباح لها كل ذلك على نحو ماأباحه للرجال سواء بسواء ، وهذه الحقوق منحها الإسلام للمرأة باعتبارها انسانا كامل الانسانية كامل الأهلية .

كذلك أعطاها الإسلام حق الشورى وابداء الرأى ، فالمرأة يجب عليها أن تبدى رأيها وتقدم مشورتها إذا كان لها مايتوقف عليه صلاح الأمر وتجنبها الفساد ، وقد رأينا فى الاسلام أن السيدة أم سلمة أم المؤمنين — رضى الله عنها — قد أنقذت المسلمين من موقف عصيب حين قدمت مشورة رائعة إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم عقب توقيع الصلح المشهور المسمى « صلح الحديبة » .

كما أننا نذكر يوم وقف الفاروق عمر بن الخطاب فى مسجد رسول الله صلى الله عليه وسلم وهو حاكم الأمة ، وخليفتها الثانى ، وقف يعرض فكرة تتعلق بمهور النساء وتحديدها فعارضته امرأة من صف النساء وذكرته ببعض آيات القرآن الكريم فرجع عن رأيه وقال كلمته الخالدة « أصابت امرأة وأخطأ عمر ».

كما أن الإسلام توج هذه الحقوق بحق المرأة فى العمل الشريف فالمرأة لها حق العمل وتكسب المال وجنى ثمار عملها كالرجل تماما . فالإسلام حين أمر بالعمل

لم يخص بذلك جنسا معينا أو مجموعة خاصة من البشر ، فلكل انسان بل لكل كائن حى عمله الذى هيىء له — والقرآن الكريم قد قرن بين الذكر والأنثى حين تحدث عن العمل فقال « من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ماكانوا يعملون » (آية ٩٧ سورة النحل) . وصرح فى بعض الآيات بعلة هذا الاقتران فقال « للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن » (آية ٣٢ سورة النساء) . وبذلك يكون الإسلام سوى بين الرجل والمرأة فى حق العمل ، فأباح لها أن تضطلع بالوظائف والأعمال المشروعة التى تحسن أداءها ولاتتنافر مع طبيعتها .

ومن أحاط بتاريخ الإسلام وحضارة العرب ونهضتها وسيرة الرسول والمؤمنين فى زمنه ليجد أن النساء كن يسرن مع الرجال فى كل عمل ، فقد كن يبايعن النبى تلك المبايعة المذكورة فى سورة « الممتحنة » كما كان يبايعه الرجال وكن يأتين غير ذلك من الأعمال ، يقول النبى عليه السلام « قد أذن الله لكن أن تخرجن لحوائجكن » (رواه البخارى) .

وإليك مثلا أسماء بنت أبى بكر وهى أخت عائشة أم المؤمنين وزوجة الزبير : فقد كانت تقوم بكثير من الأعمال اللازمة لزوجها وأسرتها فى داخل بيتها وخارجه ، وفى ذلك تقول عن نفسها « كنت أخدم الزبير خدمة البيت كله ، وكنت أخدم فرسه وأعلفه وأحتش له ، وكنت أخرز الدلو وأسقى الماء وأحمل النوى على رأسى من أرض له على ثلثى فرسخ » .

بل لقد اضطلعت المرأة المسلمة بشئون الحرب نفسها فى عهد الرسول صلى الله عليه وسلم فلم تخل غزوة من غزواته من نساء يقمن بمساعدة الرجال والجرحى ومن بين هؤلاء من حفظ لهن التاريخ مواقف بطولية مجيدة كالسيدة آمنة بنت

قيس القثارية التى أكبر الرسول عليه الصلاة والسلام حسن بلائها فى غزوة خيبر ، فقلدها بعد انتهاء هذه الغزوة قلادة تشبه الاوسمة الحديثة ، وظلت هذه القلادة تزين صدرها طول حياتها ولما ماتت دفنت معها عملا بوصيتها .

ولقد روى البخارى فى كتابه « باب خروج النساء مع الغزاة فى سبيل الله » تحت عنوان « غزوة النساء وقتالهن « أن إحدى الصحابيات قالت «كنا نغزوا مع رسول الله نسقى القوم ونخدمهم ونرد الجرحى والقتلى إلى المدينة » . وعن أخرى قالت « غزوت مع رسول الله سبع غزوات أخلفهم فى رجلهم وأصنع لهم الطعام وأداوى الجرحى وأقوم على الزمنى » وهذا أوسع مجال نجد الاسم قرر فيه مشاركة المرأة للرجل ومعاونته وهو أبرز مواقف الحياة وأشدها .

ويقول الأستاذ العقاد فى كتابه « المرأة فى القرآن » لم يكن الحجاب كما ورد فى جميع الآيات مانعا فى حياة النبى عليه الصلاة والسلام أن تخرج المرأة مع الرجال إلى ميادين القتال ، ولا أن تشهد الصلاة العامة فى المساجد ، ولا أن تزاول التجارة ومرافق العيش المحللة للرجال والنساء على السواء » .

والإسلام حين أعطى للمرأة حق العمل لم يقيده إلا بما يحفظ للمرأة كرامتها ، ويصونها عن التبذل ، وينأى بها عن كل ماينافى مع الخلق الكريم ، فاشترط أن تؤدى عملها فى وقار وحشمة وفى صورة بعيدة عن مظان الفتنة . وألا يكون من شأن هذا العمل أن يؤدى إلى ضرر اجتماعى أو خلقى أو يعوقها عن أداء واجباتها الأخرى نحو زوجها وأولادها وبيتها أو يكلفها مالا طاقة لها به ، وألا تخرج فى زيها وزينتها وستر أعضاء جسمها فى أثناء أدائها لعملها فى الخارج عن سنة الشريعة الاسلامية فى هذه الشئون . ولذلك يجب عليها ستر جميع مفاتنها عن الأجانب واحتشامها فى ملابسها وعدم استعمال الأصباغ والزينات الأخرى التى تغرى وتدعو إلى الفتنة .

يقول تعالى « ولايبدين زينتهم إلا ماظهر منها ، وليضربن بخمورهن على جيوبهن » كما يجب أن تحرص على الجد فى حديثها والاتزان فى أعمالهـا إذا كان عملها يقتضيها مخالطة الرجال ، قال تعالى « فلا تخضعن بالقول فيطمع الذى فى قلبه مرض وقلن قولا معروفا » . هذه بعض الآداب التى وضعها الإسلام لصيانة المرأة العاملة والحفاظ على الآداب العامة للأمة .

تلك مكانة المرأة العاملة فى الإسلام فى الوقت الذى كانت المرأة فى كل البلاد الأوربية تعانى فيه شتى ألوان الظلم والقسوة والاستغلال الآدمى ، ولذلك نستطيع أن نؤكد أن الإسلام قد أنصف المرأة ، ورد عليها كرامتها ومهد أمامها الطريق لتسير فيه نحو هذه الحقوق ، محفوظة الهيبة ، مصونة الفضيلة والعفة ، سائرة مع أخيها الرجل ، عملا بقول الرسول الكريم عليه الصلاة والسلام « النساء شقائق الرجال » .

ثالثا ـ التأمين الاجتماعى فى الاسلام

التأمين الاجتماعى ليس غريبا عن الإسلام ، فكما عنى الإسلام بسن النظم وتشريع الأحكام الكفيلة بتأمين الفرد على نفسه وماله وعقله وعرضه ، وكفل فتح أبواب العمل للقادرين ، عنى بسن النظم ووضع الأسس والمبادئ الكفيلة بتأمين المجتمع الإسلامى ومرافقه ونظمه من خطر الطوارئ التى تطرأ على بعض أفراده ، كالمرض والبطالة والتقاعد والشيخوخة والعاهات . فهذه العلل والآفات تنتاب كل مجتمع ولاتسلم منه أمة ، ولاتكون قوانين الأمة العامة عادلة ولاتكون سياستها حكيمة إلا إذا وضعت علاجا لهذه الطوارئ .

وسنبين الأسس والمبادئ التى وضعها الإسلام للتأمين الاجتماعى والنظم والأحكام التى شرعها لمعالجة البطالة ومعونة العجز والمرض والشيوخة .

(١) وأول أساس وضعه الإسلام للتأمين الاجتماعى أنه أوجب على كل قادر على العمل أن يعمل ويسعى ليكسب رزقه وسد حاجته وحرم على كل قادر على العمل أن يقعد عن طلب الرزق ويعيش عالة على غيره ويبذل ماء وجهه لسؤال الناس ، لأن الله سبحانه وتعالى ماأنعم على الانسان بنعمة العقل والحواس وسخر له مافى السموات ومافى الأرض إلا ليعمر الأرض التى جعله الله خليفة فيها ويستخرج منها كنوزها وماأودعه الله فيها من خيرات .

كما جاء فى وصايا الرسول عليه السلام « لأن يأخذ أحدكم حبله ، فيأتى بحزمة حطب فيبيعها فيكفى الله بها وجهه ، خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه » .

إلى هذا الحد طالب الإسلام الناس بالعمل ، وألزم أولياء الأمر بالهيمنة عليهم وسد حاجاتهم عن هذا الطريق الذى يزيل عنهم وصمة التقاعد عن الأعمال النافعة ، وقد سبق أن أوضحنا ذلك فى مكانه .

(٢) والأساس الذى وضعه الإسلام للتأمين الاجتماعى ، أنه قرر وحدة الأمة . وتضامن أفرادها ومسئولية بعضهم عن بعض ، لأن الايمان بهذه الوحدة وهذا التضامن يشعر كل فرد أنه عضو فى جسم وجزء من كل وأنه لاتتوافر سلامته إلا بسلامة سائر الأعضاء ولايعز إلا بعزتهم ، وأنه عرضة للخطر إذا ألم بهم خطر . والإيمان بهذه المسئولية يشعر كل فرد بأن عليه واجبات لأخيه ، وأن ماأنعم الله به عليه من نعمة ، فيها فريضة عليه أداؤها لمن حرم منها .

وبهذا التضامن وهذه المسئولية يأمن المجتمع شر الطوارئ وأخطارها لأن كل فرد فيه راع له ومسئول وحارس سلامته ، روى البخارى ومسلم عن النعمان بن بشير أن رسول الله عليه السلام قال « مثل المؤمنين فى تراحمهم وتوادهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى عضو تداعى له سائر جسده بالسهر والحمى » . وروى البخارى ومسلم عن أبى موسى الأشعرى أن الرسول عليه الصلاة والسلام قال « المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا ثم شبك بين أصابعه » . وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم « كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته » . وقال عليه السلام « لايؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه مايحب لنفسه » . وقال « من لايرحم لايرحم » .

وعلى أساس وحدة الأمة وتضامن أفرادها أوجب الإسلام التعاون وأن يكون كل فرد فى حاجة أخيه ، قال تعالى « وتعاونوا على البر والتقوى ولاتعاونوا على الاثم والعدوان » . وقال صلى الله عليه وسلم « من كان فى حاجة أخيه كان الله فى حاجته »

وقال عليه السلام « والله فى عون العبد ما كان العبد فى عون أخيه » . وقال صلى الله عليه وسلم « من مشى فى حاجة أخيه كان خيرا له عن اعتكاف سنين » .

ومن هذا يتبين أن الإسلام جعل كل أمة تستظل بظل أسرة واحدة ، وجعل كل فرد فى نعمة من أفرادها جنديا وحارسا على سلامة نفسه وسلامته أمته . وجعل فى نعمة كل ذى نعمة حقا لمن حرم منها ، وهذه الروح التضامنية بين أفراد الأمة هى خير وسيلة لمعالجة الطوارئ التى تطرأ لها ، ولمعونة حاجات المحتاجين من أفرادها .

(٣) والأساس الثالث الذى وضعه الإسلام للتأمين الاجتماعى أنه وضع سياسة علاجية هدفها تدبير المعونة لمن حال ضعفه أو شيخوخته أو مرضه أو عاهته دون القدرة على العمل وكسب قوته وسد حاجته . وجعل سياسته العلاجية على نوعين :

(ا) نوع تقوم به الدولة (الحكومة) لأنه من وظيفتها العامة .

(ب) ونوع يقوم به الأفراد ليكون آية تراحم وعطف ، ويكون طهرة لمن يعينون من أمراض الشح والبخل والقسوة والأنانية .

ففى الاسلام تأمين اجتماعى وتكافل اجتماعى أوضحه القرآن بنصه ومحتمه وأوضحته السنة قولية وفعلية وتقريرية ، كما أوضحه أدب الإسلام وفقهه :

فقد أوجب الإسلام على الأغنياء من الأثرياء أن ينفقوا على العاجزين عن الكسب من أقربائهم على ماهو مفصل فى كتب الفقه الإسلامى ، كما أوجب الإسلام على بيت المال الانفاق على الزمن (وهو العاجز عن الكسب) وعلى الشيخ الفانى وعلى المرأة إذا لم يكن لواحد من هؤلاء من تجب عليه النفقة من أقربائه .

كما أوجب الإسلام فى حالات الشدة والضرورة أن يعود القادر المحتاج بما يسد حاجته ، فقد روى أبو سعيد الخدرى حال النبى فى سفر وشدة ، فقال « كنا فى سفر

فقال النبي صلى الله عليه وسلم من كان معه فضل زاد فليعد به على من لازاد له ، ومن كان له فضل ظهر (أى مطية) فليعد به على من لا ظهر له ، ثم أخذ أصناف الأموال حتى ظننا أن ليس لنا من مالنا إلا مايكفينا » (أخرجه البخارى) .

ولقد ضرب رسول الله عليه السلام بأعماله ، حتى من قبل أن يبعث أروع مثال للتكافل الاجتماعى ، يدل على ذلك ماوصفته به خديجة رضى الله عنها عند نزول الوحى عليه لأول مرة ، فقد ذهب إليها يرتجف خوفا وفزعا مما أصابه من مفاجأة الملك له ، وقال لها زملونى زملونى (أى غطونى وأدفئونى (وبعد أن زملته حتى ذهب عنه الروع ، قص عليها ماحدث قال « والله لقد خشيت على نفسى » فقالت له « كلا والله لايخزيك الله أبدا ، أنك لتصل الرحم وتقرى الضعيف ، وتحمل الكل ، وتعين على نوائب الدهر » .

وصلة الرحم هى الاحسان إلى القريب ورعايته ، وقرى الضعيف اكرامه والحفاوة به ، والكل هو اليتيم والعاجز عن العمل ، وتحمل الكل أى ، تكفيه مئونته وتسد حاجته . والإعانة على نوائب الدهر هى مد يد المساعدة لمن نزلت به كارثة .

ولقد روى الامام أبو يوسف فى كتابه الخراج أن عمر رضى الله عنه مر بباب قوم وعليه سائل يسأل ، وكان شيخا ضريرا ، يبدو عليه أنه ذمى . فضرب عمر بعضده وقال « من أى أهل الكتاب أنت ؟ فقال يهودى . فقال وماألجأك إلى إلى ماأرى ؟ قال ؟ أسأل الجزية والحاجة والسن ، فأخذ عمر بيده وذهب إلى منزله ثم أرسل إلى خازن بيت المال وقال له : أنظر هذا و ضرباءه والله ماأنصفنا الرجل أن أكلنا شبيبته ثم نخذ له عند الهرم « إنما الصدقات للفقراء والمساكين ، والفقراء هم المسلمون وهذا من المساكين من أهل الكتاب ووضع عنه الجزية

وعن أمثاله ، ولهذا يقول أبو يوسف « لاتؤخذ الجزية من أعمى لاحرفة له ولاعمل ولامن الشيخ الكبير الذى لايستطيع العمل ولاشئ له » (أبو يوسف الخراج ص ١٤٦ ، ١٤٧) .

هذه هى المبادئ الاسلامية الثلاثة التى قررها الإسلام للتأمين الاجتماعى ، وهذه الأحكام حققت أمثل نظام للتكافل الاجتماعى والعدالة الاجتماعية للفئات التى جعلتها ظروف الحياة فى أوضاع قد تعجز فيه عن العيش بمظهر كريم ، فيحفظ الإسلام لهذه الفئات انسانيتها وأمن معيشتها عند المرض والعجز والشيخوخة وضمن للعامل مستقبل أولاده بعد وفاته ، قال صلى الله عليه وسلم « من ترك مالا فلورثته ومن ترك ضياعا (أى ورثة) أو كلاً (أى ذرية ضعفاء) فليأتينى فأنا مولاه » .



الباب الثالث

علاقات العمل في الإسلام
وأثرها في التشريعات العمالية



الوطن العربى منبع الأديان ومهبط الوحى ، ولذلك لايمكن عزله عن الدين ، فهو متغلغل فى نفوس مواطنيه ، واتجاهاتهم وآدابهم بكل قوة وأصالة ، ومن المسلم به عند علماء الاجتماع والقانون أن العلاقات الاجتماعية فى أى مجتمع ترتكز أول ماترتكز على المبادئ الدينية والتقاليد والعرف الأخلاقى .

والاسلام وهو الدين الغالب فى المجتمع العربى ، نظام اجتماعى وتشريعى واقتصادى ، وليس مجرد عقائد وشعائر ولذلك غرس فى الشعوب العربية عادات وتقاليد متشابهة فى الحياة وحد بها بين اتجاهات المسلمين فى تصرفاتهم وطرائق سلوكهم فى الحياة فأصبحت عاداتهم متقاربة متشابهة ولذلك تجد بين الشعوب العربية من الخليج إلى المحيط بيئة متشابهة يوحد بينها اللغة والعادات والتقاليد والمشاعر المشتركة ولها بالاسلام ومن الاسلام تاريخ مشرق مملوء بالمجد والعزة والكرامة . فالوحدة بين المجتمع العربى وحده حقيقية ، لأنها وحدة بين الايمان ، وحدة فى المثل والأهداف ، وحدة فى الشعور والسلوك والأخلاق من التقاليد والعادات ، فقد وحد الاسلام بمبادئه وأصوله وتعاليمه بين الشعوب العربية .

لذلك نجد فى المجتمع العربى — وللجمهورية العربية المتحدة مكان الصدارة — أثر واضح للاسلام فى حياتهم الفكرية والتشريعية ؛ فهو يتخذ الدين أساسا لتشريعاتهم المختلفة . فمجتمعنا الاشتراكى يستمد مبادئه من الاسلام ، فنحن نقف على قاعدة من ايمان « لايتزعزع » بالله ورسله ورسالاته المقدسة التى بعثها بالحق والهدى إلى الانسان فى كل زمان ومكان ، ولذلك فهو يستمد منها « بالوعى العميق » و « الفكر المفتوح » جميع مبادئه التشريعية .

وسنعرض في هذا الباب أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في التشريعات العمالية في ثلاثة فصول .

الفصل الأول : ويتناول أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في التشريعات العمالية في الجمهورية العربية المتحدة .

الفصل الثاني : ويتناول أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في المبادئ العمالية التي وردت في الميثاق الوطني .

الفصل الثالث : ويتناول أثر أحكام علاقات العمل في الاسلام في اتفاقيات العمل الدولية .

الفصل الأول

أثر أحكام علاقات العمل فى الاسلام فى التشريعات العمالية فى الجمهورية العربية المتحدة

أنه من المسلم به أن القانون هو أساس النظم التى يقوم عليها بناء الأمة ، وليس من الرشد أن تقيم أمة نظمها على أساس مستعار من أمة أخرى ، وهو مع هذا قد لايتفق ودينها وماضيها وتقاليدها .

وهذا ما أحست به الثورة عند قيامها ، فقد أحست أحساسا شديدا بوطأة الاحتلال الأجنبي ، سواء فى هذا الاحتلال العسكرى والاحتلال الفكرى والاحتلال الفقهى والقانونى ، فقد كان فقهنا قبل الثورة يمليه الأجنبي ، ويتلمس بكل السبل أن يفرض علينا قوانينه وتشريعاته وصرنا إلى حالة مؤلمة من الأخذ من المستعمر فى كل شئ ، حتى كأننا أمة ليس لها مقوماتها وتقاليدها الاسلامية وتاريخها العربى ، فالتشريعات والنظم القائمة كانت ترجع أصولها أما إلى القانون الرومانى الذى ترعرع فى أحضان الوثنية أو إلى الثورة الفرنسية التى شبت فى كنف الجوع والاحقاد الطبقية الهوجاء ، ومن هذا المزيج الغريب الذى التقت فيه الوثنية المادية بروح الحقد والانتقام الثورية انبثقت تشريعاتنا الاقتصادية والاجتماعية ، ولهذا انتفت منها الجوانب الخلقية ، والمثاليات الأدبية وكل ماىمت إلى الوجدان والضمير والفضائل الانسانية وأقتصرت رسالة القانون على تنظيم علاقات الأفراد المادية ، وقد أدى ذلك إلى سيادة المذاهب النفعية والمادية ، ولهذا فشلت هذه القوانين المادية فى اسعاد المواطنين ، وفى أحضانها شاهدنا الافلاس الروحى والتحلل الخلقى والانهيار الاقتصادى والالحاد الفكرى وتحت ظلالها شقينا بالحروب الطبقية والاسترقاق والاستعمار .

ولهذا عندما قامت الثورة أخذت تعمل على تحقيق الاستقلال فى كل شئ حتى فى التشريع ، فطالبت بتمصير القوانين بحيث نرى فيها طابع قوميتنا ، ونحس أثر عقليتنا ، فهذا مظهر من مظاهر الاستقلال الذى حرصت عليه ثورتنا ، فليس أضر من الاستعمار الفكرى والتبعية القانونية .

وعندما بدأت مرحلة التحول الاشتراكى طالب السيد الرئيس جمال عبد الناصر بضرورة اعادة النظر فى تشريعاتنا لأن بعضها يرجع تاريخه إلى العهد العثمانى ولا يتفق مع ثورتنا الاشتراكية ، وطالب بأن تكون قوانيننا مصرية تتفق مع قوميتنا وعقليتنا ، كما أشار إلى أن يكون الفقه الاسلامى هو الأساس الأول لكل قوانينا وتشريعاتنا الاشتراكية ، الحديثة ، ففى الاسلام — بتشريعاته ونظمه — مايعفينا عن الأخذ من التشريعات الأخرى ، وبذلك أصبح التشريع الاسلامى هو المصدر الأول لتشريعاتنا ولكل ما أصدرته وتصدره الثورة من قوانين .

والجمهورية العربية المتحدة فى رعايتها للقوى العاملة استمدت تشريعاتها العمالية عامة — وأحكام علاقات العمل خاصة — من المبادئ الاسلامية والقواعد الأصولية التى سبق أن أوضحناها . أما قبل الثورة ، فقد كانت هذه التشريعات أبعد ما تكون عن روح الاسلام . وسنعرض فى ايجاز علاقات العمل قبل الثورة وبعدها حتى يتضح لنا مدى تطور هذه الأحكام بعد الثورة وأن جميع ماجاء به المشرع الثورى من أحكام له أصل ثابت فى الاسلام .

احكام علاقات العمل قبل الثورة تتعارض مع روح الاسلام :

لم يكن فى مصر قبل ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ قانون موحد للعمل يكفل الحماية الجدية وظروف العمل الطيبة لأبناء الطبقة العاملة المصرية ، بل كانت هناك عدة

قوانين رجعية متفرقة صدرت على دفعات عملا بنظرية التدرج فى التشريع التى ، ابتدعتها الرأسمالية المستغلة . وكانت هذه القوانين جميعها بالاضافة إلى تعددها وتفرقها قوانين رجعية لاتكفل الحماية للطبقة العاملة المصرية فضلا عن استثناء الجانب الأكبر من أبناء هذه الطبقة من نطاق سريانها حيث كانت لاتسرى على عمال الزراعة وبعض فئات العمال الأخرى .

ولقد أبرز الميثاق الوطنى وضع الطبقة العاملة قبل ثورة ١٩٥٢ ، والصورة البشعة لحياة الاستغلال والحرمان التى كان يعيشها أبناء هذه الطبقة من عمال وفلاحين حينما اشار إلى أن الملايين من العمال الزراعيين عاشوا فى ظروف أقرب ماتكون إلى السخرة وتحت مستوى من الأجور يهبط كثيرا ليقرب من حد الجوع ، كما أن عملهم كان يجرى من غير أى ضمان للمستقبل ، ولم يكن فى طاقتهم الا أن يعيشوا سنى حياتهم خلال بؤس الساعات وقسوتها الرهيبة ، وإلى أن مئات الألوف من عمال الصناعة والتجارة لم تكن فى قدرتهم أية طاقة على تحدى ارادة الرأسمالية المتحكمة المتحالفة مع الاقطاع والمسيطرة على جهاز الدولة وعلى سلطة التشريع ، وأصبح العمل سلعة من السلع فى عملية الانتاج ، يشتريها رأس المال المستغل تحت أحسن الشروط موافقة لمصالحه . ولقد واجهت الحركة النقابية التى كانت فى يدها قيادة هذه الطبقة المناضلة من العمال صعابا شديدة حاولت عرقلة طريقها كما حاولت أفسادها .

وكان من الطبيعى أن تجئ أحكام علاقات العمل — لذلك العهد انعكاسا للظروف السائدة فى المجتمع ، وليس غريبا — إذن — أن يأتى التشريع هزيلا مفككا فى صورة قوانين جزئية تتناول جوانب من المشاكل العمالية دون أن يعنى بشكل متكامل ، وبالأخذ بيد العمال وانتشالهم من هوة البؤس والتعسف التى عانوا منها أمدا طويلا ولقد امتد الظلم والطغيان بسياطه الرهيبة إلى أى عامل تسول له نفسه التصدى لهذا الجور أو محاولة الدفاع عن النفس أو الجهد بكلمه الحق والعدل .

ولهذا يمكن القول — بحق — أن أحكام علاقات العمل — لذلك العهد — أبعد ماتكون عن روح الاسلام ، وكيف تسود روح الاسلام فى مجتمع ضاعت فيه المعالم الانسانية ، فالاسلام وهو رسالة تقدمية يؤكد دائما أبدا حق الانسان فى حريته وحقه فى الحياة وليست الحياة التى يعنيها الاسلام هى أن يعيش الملايين من العاملين فى ظروف أقرب ماتكون إلى السخرة تحت مستوى من الأجور يهبط كثيرا ليقرب من حد الجوع ، وليست الحياة التى يريدها الاسلام أن يكون عمل الملايين من غير ضمان ، وليست الحياة التى يريدها الاسلام أن يعيش الملايين من العاملين بين ثنايا الاقطاع والاحتكار والاستغلال دون مارحمة أو شفقة ، ولهذا يمكن القول أن المجتمع ماقبل الثورة قد تقلص منه الاسلام ، كما لم تسوده روح الاسلام .

احكام علاقات العمل فى ظل الثورة :

ماكانت ثورة ٢٣ يوليو لتترك مثل هذا الوضع التشريعى المتخلف بلا تطور . فقد قررت منذ البداية تعديل تشريع العمل تعديلا جذريا وذلك لانقاذ القوى العاملة من مرارة الاستغلال والحرمان . ويمكن تقسيم تطور تشريع العمل منذ قيام الثورة إلى مرحلتين .

المرحلة الأولى

بدأت المرحلة الأولى فى هذا التطور منذ قيام الثورة واستمرت لمدة ٩ سنوات أى عام ١٩٦١ ، وفى خلال هذه المرحلة أدخلت تعديلات جوهرية على قوانين العمل الأساسية وكفلت الكثير من الحقوق والمزايا والتى يمكن تلخيصها فيما يلى :

استحدثت الأحكام التى تكفل انتفاع عمال الزراعة بأحكام عقد العمل ، كما تقرر حق الذى ينفصل بلا مبرر فى طلب وقف تنفيذ قرار الفصل من قاضى الأمور

المستعجلة الذى خول الحق فى الأمر بوقف التنفيذ والزام صاحب العمل بدفع أجر العامل من تاريخ فصله ، ووضع القانون نظاما للاسراع فى الفصل فى الدعاوى المترتبة على فسخ عقد العمل بلامبرر ولتمكين العامل من الحصول على مبلغ التعويض فى وقت قصير إذ أوجب على المحكمة أن تفصل فى الموضوع على وجه السرعة وبدون رسوم قضائية خلال مدة لاتتجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة . كما قضى القانون بتخويل محكمة الموضوع سلطة القضاء باعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان الدافع إلى الفصل هو النشاط النقابى .

وتقرر لأول مرة إعفاء الدعاوى التى يرفعها العمال وفقا لأحكام قوانين العمل من الرسوم القضائية وأن يكون نظرها على وجه الاستعجال تمكينا للعمال من الحصول على حقوقهم وإعفائهم من المصروفات القضائية .

كما تضمن دستور ١٦ ينايرسنة ١٩٥٦ حقوق القوى العاملة ، فنصت المادة ٥٢ من الدستور على أن للمصريين حق العمل وتعنى الدولة بتوفيره ، ونصت المادة ٥٣ على أن تكفل الدولة للمصريين معاملة عادلة بحسب ما يؤدونه من أعمال وتحديد ساعات العمل وتقدير الأجور والتأمين ضد الأخطار وتنظيم حق الراحة والأجازات ، كما نصت المادة ٥٤ على أن ينظم القانون العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية . وأكدت المادة ٥٥ حق العمال فى التنظيم النقابى ، بينما أكدت المادة ٢١ حق المواطنين فى المعونة فى حالات الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل وأن تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعى والمعونة الاجتماعية والصحة العامة وتوسعها تدريجيا .

وعلى أثر صدور الدستور تقرر إعادة النظر فى جميع القوانين المعمول بها فى الدولة لتطويرها بما يتفق مع أحكامه ، ومع التطور الاجتماعى والصناعى فى البلاد ، وكان من الطبيعى أن يوجه اهتماما خاصا إلى تشريع العمل ، فقد كان عدد قوانين العمل فى الجمهورية العربية المتحدة حتى عام ١٩٥٩ ستة عشر قانونا يرجع بعضها إلى عام ١٩٣٣ ، ولهذا رأت الدولة تجميع هذه القوانين فى قانون واحد ، بعد تنقيتها من رواسب الرجعية والاستعمار وإضافة ما استحدث من تشريعات أخرى ، فصدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ملغيا القوانين المتعددة التى سبقته جامعا بين دفتيه القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية .

ولقد أخذ القانون بمبدأ التكافؤ فى فرص العمل أو بعبارة أخرى تحقيق العدالة بين المواطنين بمساواتهم فى فرص الحصول على حقهم الطبيعى فى العمل وذلك بجعل الترشيح للوظائف الشاغرة طبقا للأسبقية الزمنية للتسجيل فى مكاتب العمل . كما اتجه القانون إلى الحد من نظام متعهدى توريد العمال الذى ظهرت عيوبه فى التنفيذ لما يشوبه من وساطة واستغلال وذلك بقصره على الجهات التى يوجد بها مكاتب عمل ممهدا بذلك للقضاء على ذلك النظام نهائيا ، كما عنى القانون بتفصيل أحكام الأجر نظرا لطابعه الحيوى بالنسبة للعامل ، فوضع تنظيما آمرا لهذا الالتزام من حيث طريقه الوفاء بالأجر ومن حيث زمان ومكان دفع الأجر ومن حيث إثبات الوفاء بالأجر ومن حيث أهلية قبض الأجر من جانب العامل ، وإلى جانب هذا التنظيم وضع القانون قواعد خاصة لحماية الأجر من جانب صاحب العمل وكذلك حمايته من دائنى العامل . وتم تحديد ساعات العمل بثمان ساعات فى اليوم ، ونظم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل فى مكان العمل أكثر من إحدى عشر ساعة فى اليوم الواحد ، وعممت الراحة الأسبوعية لجميع طوائف العمال . ونص القانون على أن لكل عامل الحق فى أجازة بأجر كامل فى الأجازات السنوية وأجازات الأعياد

والمواسم . ورفع القانون سن بدء تشغيل الأحداث إلى ١٢ سنة وتحديد الحد الأدنى لساعات عملهم بست ساعات فى اليوم، ومنعهم من العمل فى الصناعات التى تضر بصحتهم وتوثر على نموهم ، كما حرم القانون تشغيلهم ساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال ، وحرم بقاءهم فى محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم وتشغيلهم فى أيام الراحة . وقد راعى القانون ألا يفرق بين العامل الحدث والعامل البالغ فى جميع الحقوق فسوى بينهما فى الراحة الأسبوعية والأجازات السنوية وعطلات الأعياد والأجازات المرضية والرعاية الطبية .

وأوجب القانون مساواة المرأة بالرجل وسريان جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال على النساء العاملات دون تمييز فى العمل الواحد بينهم ، فللعاملة ما للعامل من حقوق نظمها التشريع بشأن العقود والأجر والأجازات . ورعاية للمرأة العاملة نص القانون على أنه لا يجوز تشغيل النساء فى الفترة ما بين الثامنة مساء والسابعة صباحا إلا فى الأحوال والمناسبات التى يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل . ولا يجوز تشغيل النساء فى الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك فى الأعمال الشاقة أو غيرها التى تحدد بقرار وزارى . وجاء القانون رحيما بالأم العاملة باعتبارها مسئولة عن جيل سيحمل رسالة الأيام المقبلة فرأى أن يعاملها فى سخاء وأن يؤمن لها سبل الراحة وينظم رعاية صغيرها ، ونص القانون على أنه يجوز للعاملة أن تحصل على أجازة وضع مدتها خمسون يوما قبل تاريخ الوضع وبعده ، ونص كذلك على أنه لا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوما التالية للوضع ، ونص على توفير دور الحضانة فى المؤسسات التى تستخدم مائة عاملة فأكثر ، كذلك ألزم القانون صاحب العمل فى جميع الأماكن التى تعمل فيها نساء إيجاد مقاعد لهن تأمينا لاستراحتهن إذا ما استدعت طبيعة العمل ذلك .

المرحلة الثانية

مرحلة التحول الاشتراكى وقوانين يوليه سنة ١٩٦١ :

فما أن أعلنت الثورة انتصارها فى مرحلة انهاء الاحتلال وتصفية النفوذ الأجنبى والقضاء على الإقطاع واحتكار رأس المال حتى أعلنت عن انتقالها إلى مرحلة أخرى هى مرحلة إقامة المجتمع الاشتراكى على أسس قوية من المساواة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص وتحرير جماهير الشعب العامل من الاستغلال والسيطرة الاقتصادية والفوارق الطبقية أو الاجتماعية ، ففى يوليو ١٩٦١ أصدرت الثورة قوانين يوليو الاشتراكية. وبصدور هذه القوانين تكون الثورة قد بلورت مضمون الاشتراكية العربية فى ضوء التطبيق العملى وحددت معالم وأبعاد نظامنا الاشتراكى تحديدا شاملا متكاملا .

فهذه القوانين الاشتراكية طورت شكل العمل تطويرا ثوريا بعيد الأثر ، ووضعت أساسا جديدا لقوة العمل ، كما وضعت العمال فى مكانهم الحقيقى فى المجتمع ، فأصبحوا شركاء فى الملكية وشركاء فى الربح ، وشركاء فى الإدارة ، كما أصبحت ساعات العمل سبع ساعات وفيما يلى عرض سريع لهذه القوانين وما أدخل عليها من تعديلات ،

مشاركة العاملين فى العائد او الأرباح :

قضى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ بتخصيص ٢٥ فى المائة من أرباح شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة للعاملين — على أساس توزيع ١٠٪ على العاملين عند توزيع الأرباح على المساهمين طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥٠ الذى قضى بتوزيع حصيلة الـ ١٠٪ المذكورة

على العاملين فى الشركة بنسبة المرتب الإجمالى لكل منهم بشرط ألا يجاوز ما يخص الفرد الواحد ٥٠ جنيها وما يتبقى من التوزيع يتم توزيعه بذات الطريقة على من لم يجاوز ما خصه ٥٠ جنيها بشرط ألا يجاوز ما يحصل عليه من جملة التوزيع ٥٠ جنيها .

ويخصص ٥ ٪ من أرباح الشركات المذكورة للخدمات الاجتماعية والإسكان طبقا لما يقرره مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمالها وتخصص الـ ١٠ ٪ الباقية للخدمات الاجتماعية المركزية طبقا لما يحدده قرار جمهورى .

مشاركة العاملين فى الادارة :

قضى القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ باشتراك العاملين اشتراكا فعليا وكليا فى مسئولية الإدارة بالنص على أن يكون عدد أعضاء مجلس إدارة الشركات تسعة أعضاء يكون من بينهم أربعة أعضاء ممن يعملون فيها على أن يتم انتخابهم بالاقتراع السرى ومدة العضوية فى مجلس الإدارة سنتين .

ولتمكين الأعضاء المنتخبين من ممارسة واجباتهم بصورة إيجابية ، وفى مأمن من التعرض للاضطهاد أو الفصل صدر القرار الجمهورى رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦٣ بتعديل قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة بحيث يتحتم انعقاد مجلس الإدارة مرة فى الشهر على الأقل بعد أن كان المجلس ينعقد مرة كل ثلاثة أشهر أو على فترات طويلة تفوت الهدف من إشراك العاملين فى الإدارة ولا تتيح لهم بتباعدها متابعة مسئولياتهم بوجه مناسب .

كما أحاط القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين واعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية بحماية خاصة لأول مرة من الفصل التعسفى أو الاضطهاد

بأى صورة من الصور ، سواء كان فى صورة وقف عن العمل أو نقل أو توقيع أى جزاء — وذلك بنقل محاسبتهم إلى جهات التأديب القضائية بدلا من اجراءات التأديب بالشركات فاكتسبوا حصانة جديدة وأصبح للمحاكم التأديبية وحدها حق حسابهم .

كما مد نطاق تطبيق نظام مشاركة العمال فى مسئوليات الإدارة إلى الجمعيات التعاونية وإلى الجمعيات والهيئات التى تهدف إلى ربح مادى والخاضعة لأحكام القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ وبهذا أتيح للعاملين فى هذه الجمعيات والهيئات والمؤسسات أن يشاركوا فى إدارتها أسوة بالعاملين فى الشركات .

كما نص القرار الجمهورى رقم ٢٤٤٨ لسنة ١٩٦٣ بأن ينشأ فى كل شركة لجنة و أكثر لشئون الأفراد بقرار من مجلس إدارة الشركة من ثلاثة اعضاء من بينهم واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين ومن شأن هذا الاستحداث أن يقوى من صلاحيات الأعضاء العاملين المنتخبين فى مجالس الإدارة لضمان اشرافهم على شئون الأفراد ، وهى الشئون التى تعنى جمهرة العاملين بوجه خاص والتى تؤثر تأثيرا محسوسا فى علاقات العمل والإدارة .

تخفيض ساعات العمل :

حدد القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تنظيم تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية الذى ألزم المؤسسات الصناعية التى يصدر قرار بتحديدها من وزير الصناعة بعدم تشغيل العامل فيها تشغيلا فعليا أكثر من ٤٢ ساعة فى الأسبوع . ولم يكن الغرض من القانون مجرد خفض ساعات العمل واتاحة الفرصة للعمال بمزيد من وقت الفراغ ، بل استهدف أيضا توسيع فرص العمل فى مجال الصناعة ، وهذا مايبدو بوضوح

فى تخويل القانون لوزير الصناعة سلطة الزام المؤسسات بتعيين اعداد اضافية من العمال نتيجة لتخفيض ساعات العمل .

محافظة على دخول العمال الذين رتبوا حياتهم عليها وحتى لايؤدى تنفيذ أحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ إلى تخفيض أجورهم التى كانوا يحصلون عليها سواء على أساس ساعات العمل التى كانوا يعملونها أو على أساسها مضافا اليها أجور الساعات الاضافية التى استمروا فى الحصول عليها فترة طويلة — صدر القانون رقم ١٧٥ لسنة ١٩٦١ باضافة حكم جديد إلى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ قضى بألا يترتب على تخفيض ساعات العمل طبقا لأحكام المادة الأولى من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ تخفيض أجور العمال وعلى أن يأخذ حكم الأجر فى تطبيق أحكام ذلك القانون الاجر الاضافى الذى كان يحصل عليه العامل بصفة مستمرة خلال الستة أشهر السابقة على ٢٨ يوليو ١٩٦١ .

مضاعفة الحد الأدنى للأجور فى الصناعة :

صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٦٢ لسنة ١٩٦٢ بشأن تحديد حد أدنى لاجور العمال فى الشركات التابعة للمؤسسات العامة الصناعية ونص على أن يكون الحد الادنى لما يتقاضاه العامل الذى تجاوز سنه ثمانى عشرة سنة من أجر يومى شامل قدره ٢٥ قرشا اعتبارا من أول فبراير عام ٩٦٢،

وصدر القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦٢ بشأن تحديد حد أدنى لأجور العمال بالمنشآت الصناعية المشار اليها فى المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل فى هذه المنشآت ٢٥ قرشا اعتبارا من أول يونيه ١٩٦٢

لائحة العاملين فى القطاع العام :

صدر القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦* باصدار لائحة نظام العاملين بالقطاع العام لتحقيق العدالة بتوحيد المرتبات وشروط العمل بالنسبة لكافة العاملين فى القطاع العام . واعتبرت الخبرة والدراية المكتسبة مساوية للمؤهل العلمى وأخذت بمبدأ الاختيار كأساس للترقية ووضعت جدولا للمرتبات كأطار عام تلتزم به جميع المؤسسات بتحديد مرتبات العاملين فيها بما يتفق وأوضاعها فى حدود الجدول المذكور وراعت اعتبار المرتب للفئة الواحدة موحدا فى جميع المؤسسات . كما عملت على اثارة الحوافز الفردية بالتشجيع المادى المجزى بمنح مكافآت تشجيعية وعلاوات استثنائية .

تحقيق التأمين الاجتماعى الشامل :

تدرجت الدولة فى ادخال نظام التأمينات الاجتماعية إلى أن وصلت إلى نطاق التأمين الاجتماعى الشامل فى مارس ١٩٦٤ ، بصدور القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ . وبهذا القانون اكتمل بناء التأمينات وتحقق للعاملين أملهم فى تأمين حاضرهم ومستقبلهم فى الحياة الحرة الكريمة وذلك عملا بمبادئ الميثاق الوطنى القاضية بتكافؤ الفرص لكل مواطن فى العمل وفى حتمية توسيع نطاق التأمينات الاجتماعية ضد الشيخوخة وضد المرض حتى تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم فى النضال الوطنى وحان الوقت لضمان حقهم فى الحياة الامنة .

وأصبحت التأمينات الاجتماعية تغطى : اصابات العمل ، والتأمين الصحى والتأمين ضد البطالة ، وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، كما اشتمل القانون على الكثير من المبادئ والمزايا التى سنعرض لأهمها :

١ ـ تأمين اصابات العمل :

رفعت نسبة المعاش فى حالة العجز أو الوفاة إلى ٨٠٪ من متوسط الأجر فى السنة الاخيرة ، كما رفع الحد الادنى للمعاشات فى حالة العجز والوفاة إلى ٣٦٠ قرشا شهريا فضلا عن تأدية تعويض اضافى من دفعة واحدة وصرف منحة تعادل أجر ثلاثة شهور فى حالة الوفاة .

٢ ـ التأمين الصحى :

ادخل القانون نظام التأمين الصحى لأول مرة على أن يطبق تدريجيا خلال ثلاث سنوات لتوفير الرعاية الطبية الشاملة للعاملين ، وقرر معونة مالية للعمال المرضى أثناء فترة انقطاعهم عن العمل لمدة ستة شهور فى السنة الواحدة بواقع ٧٥٪ من الأجر خلال التسعين يوما الأولى تزاد إلى ٨٥٪ من الأجر خلال التسعين يوما التالية كما قرر أيضا استمرار صرف الأجر بالكامل للمصابين من العاملين بأمراض التدرن أو الجذام أو الأمراض المستعصية أو المزمنة إلى أن يتم شفاؤهم أو يثبت عجزهم . وتشمل الخدمات الصحية التى يكفلها التأمين الصحى الرعاية الطبية العامة ، الزيارة المنزلية ، اجراء العمليات الجراحية ،والتطبيب فى المستشفيات ، الاشعة ووسائل الفحص الأخرى والدواء والولادة بالنسبة للعاملات .

٣ ـ التامين ضد البطالة :

أدخل القانون نظام التأمين ضد البطالة لأول مرة حيث قضى بأن يتقاضى العامل المتعطل تعويضا نقديا بنسبة ٥٠ ٪ من الأجر لمدة ٢٨ أسبوعا وذلك لمن يشترك فى التأمين لمدة ثلاث سنوات ويشترط لاستحقاق هذا التعويض أن يكون تعطل العامل بسبب خارج عن ارادته وأن يكون راغبا فى العمل أن وجد ، ويسقط حقه فى التعويض إذا رفض عملا مناسبا يعرضه عليه مكتب العمل .

٤ ـ معاش الشيخوخة :

أطلق القانون الحق فى معاش الشيخوخة لجميع العاملين إذا بلغت مدة الخدمة ٢٠ سنة ويربط المعاش على أساس متوسط الأجر الشهرى الذى سدد عنه الاشتراك خلال السنتين الاخيرتين بواقع ٢ ٪ من هذا المتوسط عن كل سنة اشتراك فى التأمين بحد أقصى قدره ٧٥ ٪ من ذلك المتوسط ، ويستحق المعاش عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين الا أنه يجوز لمن يبلغ الخمسين من عمره وللمؤمن عليها التى بلغت سن الخامسة والابعين طلب صرف المعاش بشرط أن تكون مدة الاشتراك فى التأمين ٢٤٠ شهرا على الأقل ، ويخفض المعاش فى هذه الحالة بنسبة تختلف تبعا للسن عند الاستقالة أو طلب التقاعد .

هذه هى المبادئ الأساسية لعلاقات العمل والتأمينات الاجتماعية فى الجمهورية العربية المتحدة ، وهى أحكام تتفق مع ماجاء به الإسلام من مبادئ عامة وأصول كلية ، فمن خلال هذه اللمحة العابرة لما عرضناه من أحكام يمكننا أن نلمس شمول

النظام الإسلامى فى تشريعاتنا الاشتراكية ، فهذه القوانين بحكم أهدافها ونزعاتها ، وما اشتملت عليه من قيم دينية وأخلاقية وعدالة اجتماعية وتكافؤ للفرص ومساواة بين العاملين جاءت معبرة عن اشتراكية الإسلام . فمجتمعنا الاشتراكى قد فتح أبوابه الواسعة ليدخل نور الإسلام الحق فينير معاملاتنا لتسير هذه المعاملات فى ضوء الوعى الاشتراكى النابع من الإسلام ، الأمر الذى يعكس السعادة على قوى الشعب العاملة .



الفصل الثانى

احكام علاقات العمل فى الاسلام وأثرها فى المبادىء العمالية التى وردت فى الميثاق الوطنى

جاء الميثاق الوطنى جامعا شاملا متدفقا لكافة مجالات حياتنا السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، طارحا الماضى بكل ما فيه ، شارحا المستقبل بكل وضوح وأمل ، وهو قبل كل شئ جاء ممتلئا بكل ما هو نافع لقطاعات حياتنا الزراعية والصناعية الاقتصادية ولم يكتف بهذه النظريات والمبادئ بل تعداها إلى وضع الخطوط الصادقة العملية كبرامج للتجربة والتطبيق الاشتراكى .

والميثاق وهو يعالج هذه النواحى المختلفة يعالج أيضا القيم الروحية ، فهو يدعو الإنسان لفهم رسالات السماء على حقيقتها فيقول « إن رسالات السماء كلها فى جوهرها كانت ثورات إنسانية استهدفت شرف الإنسان وسعادته ، وأن واجب المفكرين الدينيين الأكبر هو الاحتفاظ للدين بجوهر رسالته « فيقول فى الباب الثامن « يتعين علينا أن نذكر دائما أن الطاقات الروحية التى تستمدها الشعوب من مثلها العليا النابعة من أديانها السماوية أو من تراثها الحضارى قادرة على صنع المعجزات ، إن الطاقات الروحية للشعوب تستطيع أن تمنح آمالها الكبرى أعظم القوى كما أنها تسلحها بدروع من الصبر والشجاعة تواجه بهما جميع الاحتمالات وتقهر بهما مختلف المصاعب والعقبات » .

فالميثاق ينظر للدين نظرة موضوعية تقدمية ، وينظر إلى رسالته باعتبارها رسالة متطورة نابضة ، فيقول «إن شعبنا يعتقد فى رسالة الأديان ، وهو يعيش فى المنطقة التى هبطت عليها رسالات السماء » واعتبر الميثاق هذا الإيمان قوة دافعة إلى السير

بالحياة نحو مجتمع أفضل فقال « إن شعبنا يملك من إيمانه بالله وإيمانه بنفسه ما يمكنه من فرض إرادته على الحياة ليصوغ من جديد إرادته » .

فدعوة الميثاق فى جوهرها ، وآمالها وأهدافها أن هى إلا من دعوة الإسلام ، كما أن مبادئه وبرامجه ومخططاته ، وقيمه الروحية التى أوردها وأخلاقيات معاملاته التى تمسك بها تنبع كلها من كتاب الله تبارك وتعالى ومن سنة الرسول العظيم . ومن هنا تبدو مكانة الإسلام والقيم الروحية فى الميثاق ، لأن الميثاق يراها أصيلة فى هذا الشعب ، وهى جزء من كيانه والتنكر لها تنكر لأصل من أصول الشعب العربى المصرى .

ولقد تضمن الميثاق الكثير من المبادئ الإسلامية المتعلقة بجوانب الحياة ، وسنقتصر على عرض ما تضمنه من مبادئ خاصة بعلاقات العمل .

العمل فى الميثاق :

يستند الميثاق فى كلياته وجزئياته على العمل ، فهو يجعله الوسيلة الوحيدة لبلوغ أهداف الوطن ، والطريق الوحيد الذى يجب أن تسير فيه الأمة لترفع من شأنها وتحقق أهدافها فيقول فى الباب الثامن « إن العمل الإنسانى الخلاق هو الوسيلة الوحيدة أمام المجتمع لكى يحقق أهدافه » ويقول « إن العمل الإنسانى هو المفتاح الوحيد للتقدم ، إن طبيعة العصر لم تعد تقبل وسيلة للأمل غير العمل الإنسانى » .

ووضع الميثاق حق العمل فى مقدمة الحقوق الأساسية التى يكفلها المجتمع الاشتراكى لكل مواطن ، فهو يعتبر العمل شرف للعامل ، ولكل مواطن حقه الكامل فى أن يحصل على عمل يتناسب مع إمكانياته واستعداده ومع التعليم الذى

تحصل عليه . وما دام العمل حق للمواطن فعلى الدولة أن تكفل هذا الحق له . ولقد أبرز الميثاق هذه الحقيقة فى أكثر من موضع بقوله « العمل شرف ، العمل واجب ، والعمل حياة » . وأبرزه بلغة قوية حاسمة بقوله « إن حق العمل فى ذاته هو حق الحياة من حيث هو التأكيد الواقعى لوجود الإنسان وقيمته » ويقول « إن العمل فضلا عن أهميته الاقتصادية فى حياة الإنسان تأكيد للوجود الإنسانى ذاته » .

ولقد حرص الميثاق على أن يوضح الهدف من العمل ، ذاكرا أنه يهدف إلى إقامة مجتمع الكفاية والعدل ، مجتمع تكافؤ الفرص ، مجتمع الإنتاج مجتمع الخدمات فيقول « إن الإنتاج كله للمجتمع فى خدمته ولتحقيق سعادته ولتأمين رفاهيته ، والمجتمع هو كل إنسان فرد يعيش على تربة الوطن ، وغاية الإنتاج الحقيقية هى توفير أكبر قدر ممكن من الخدمات لترفرف أعلام الرفاهية على المجتمع كله » . ويقول فى موضع آخر « إن الإنسان العربى سوف يقرر بنفسه مصير أمته على الحقول الخصبة وفى المصانع الضخمة ، ومن فوق السدود العالية وبالطاقات الهائلة المتفجرة بالقوى المحركة ، إن معركة الإنتاج هى التحدى الحقيقى الذى سوف يثبت فيه الإنسان العربى مكانه الذى يستحقه تحت الشمس » .

مما تقدم يتضح مدى اهتمام الميثاق بحق العمل ، فهو محور ارتكاز النظام الاشتراكى حتى ليوصف المجتمع الاشتراكى بأنه مجتمع العاملين ، وهذه المبادئ التى أتى بها الميثاق لا تخرج فى مضمونها عما جاء به الإسلام فى تقديره للعمل وإيضاح أهميته فهو رسالته الإنسانية الخالدة ومقياس القيمة الاجتماعية للمواطن فى مجتمع العاملين .

الميثاق وحقوق الشعب العامل :

ويسترسل الميثاق ليرسى أسس العمل فى مجتمعنا الاشتراكى فيبلور فى سطور قليلة أعظم مدلول للانسان الحر ليأخذ نصيبه فى مجتمعه فيقول « إن الإنسان الحر

هو أساس المجتمع وبناؤه المرتقب ، أن حرية كل فرد فى صنع مستقبله وفى تحديد مكانه من المجتمع وفى التعبير عن رأيه وفى إسهامه الإيجابى فى قيادة التطور وتوجيهه بكل فكرة وتجربته وأمله حقوق أساسية للانسان ولا بد أن تكفلها له عدل القوانين».

ثم يوضح الميثاق حقوق المواطن فيما يلى :

١ — أن يتحرر من الاستغلال فى جميع صوره .

٢ — أن تكون له الفرصة المتكافئة فى نصيب عادل من الثورة الوطنية .

ولقد أعطى الميثاق الوطنى أهمية خاصة لتكافؤ الفرص فيقول « إن الاشتراكية هى إقامة مجتمع الكفاية والعدل مجتمع العمل وتكافؤ الفرص ، مجتمع الإنتاج ومجتمع الخدمات » ويقول « إن تكافؤ الفرصة هى التعبير عن الحرية الاجتماعية ويمكن تحديده فى حقوق أساسية لكل مواطن ينبغى تكريس الجهد لتحقيقها » .

٣ — حق كل مواطن فى عمل يتناسب مع كفايته واستعداده ومع التعليم الذى حصل عليه . ولعل الميثاق حينما نادى بحق كل مواطن فى عمل يتناسب مع كفايته واستعداده ومع العلم الذى تحصل عليه ، فمن المحتمل فى هذا المجال أن يكون هناك حد أدنى للأجور يكفله القانون .

٤ — حق كل مواطن فى العلم بقدر ما يتحمل استعداده ومواهبه .

٥ — أن يتخلص من كل قلق يبدد أمن المستقبل فى حياته ، فيقول « إن التأمينات الاجتماعية ضد الشيخوخة وضد المرض لا بد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم فى النضال الوطنى وأن الله جلت حكمته وضع الفرص المتكافئة أمام البشر أساسا للعمل فى الدنيا وللحساب فى الاخرة » .

وهذه الحقوق فى جملتها يقرها الميثاق الوطنى للمواطنين عامة بما فيهم القوى العاملة — كما أنه لم يقرها للرجل دون المرأة ، وإنما أقرها لهما على حد سواء ودون أية تفرقة ، فقد أصبحت المرأة مساوية للرجل . فالميثاق يشير فى بابه السابع « إن المرأة لا بد أن تتساوى بالرجل ولا بد أن تسقط بقايا الأغلال التى تعوق حركتها الحرة حتى تستطيع أن تشارك بعمق وإيجابية فى صنع الحياة » .

والحقوق التى كفلها الميثاق لقوى الشعب العاملة ، والمساواة التى أوردها بين الرجل والمرأة تجئ نصا وروحا متمشية مع مبادئ الإسلام الذى يكفل كل تقدير واحترام للمرأة . فمجتمعنا الاشتراكى أعطى المرأة العاملة المكاسب التى أعطاها الإسلام إياها .

ويوضح الميثاق حقوق الشعب العامل وواجباته ، ويشير إلى القوانين الاشتراكية التى صدرت فى يوليو ١٩٦١ فيقول « إن هذه الحقوق الثورية جعلت الالات ملكا للعمال ولم تجعل العمال ملكا للالات لقد أصبح العامل هو سيد الالة . ولم يعد أحد التروس فى جهاز الإنتاج ، إن هذه الحقوق الثورية كفلت حد أدنى للأجور واشتراكا إيجابيا فى الإدارة واشتراكا حقيقيا فى أرباح الإنتاج وذلك فى ظل ظروف العمل تكفل الكرامة للانسان العامل . وعلى هذا الأساس فقد أصبح يوم العمل سبع ساعات » .

ويذكر الميثاق أيضا « أن ذلك التغيير الثورى فى الحقوق العمالية لا بد أن يقابله تغيير ثورى فى الواجبات العمالية ، إن مسئولية العمل يجب أن تكون كاملة عن أدوات الإنتاج التى وضعها المجتمع كله تحت إدارته ، لقد أصبحت مسئولية العمل بأدوات الإنتاج التى يتولى الحفاظ عليها وتشغيلها بكفاية وأمان وبالاشتراك فى الإدارة والأرباح مسئولية كاملة فى عملية الإنتاج » .

هذه هى المبادىء والأسس والحقوق التى أوردها الميثاق الوطنى وقد جاءت هذه الحقوق معبرة عن مفاهيم اشتراكية ، واختلطت صياغتها بجوانب روحية تمس الإنسان ووجوده وبقاءه وعزته وكرامته وعمله وإنتاجه ودوره الإنسانى فى بناء مجتمعنا الاشتراكى ، وهى تتفق مع ما جاء به الإسلام ، فالميثاق فى رفعه للمواطن العامل وإجلاله وتقديره ، وفى خلق البيئة الصالحة له وللعمل دون احتكار أو استغلال والتمكين له فى الفرصة المتكافئة ، وتذويب الفوارق بين الطبقات ، وإزالة التصادم الطبقى الذى يهدد حرية الإنسان العامل ، ولاشك أن إزالة هذه العقبات هى فى جوهرها نابعة من الإسلام ، فالإسلام لا يستهدف غير شرف المواطن العامل وسعادته دون ما تصادم مع حقائق الحياة .

الفصل الثالث

أثر أحكام علاقات العمل فى الاسلام فى اتفاقيات العمل الدولية

لقد سبق الإسلام التشريعات العمالية الحديثة فى تقريره لأحكام علاقات العمل ، فقد جاء الإسلام بنصوص تشريعية تتضمن أحكاما شاملة عن العمل وتقديره ومسئولية العامل وعقوبته ومثوبته وهذه النصوص التشريعية الرحبة تتسع لأن يصاغ منها فى يسر مبادىء عامة تعتبر أساسا تشريعيا لأحكام علاقات العمل ترتفع عن مستوى التشريعات العمالية المعمول بها فى الدول الحديثة .

ومما تجدر ملاحظته أن هذه الدول لم تفكر فى وضع تشريعات للعمال إلا بعد قيام الثورة الصناعية ، وظهور مشاكل العمال ، فقد كان من أهم آثار الثورة الصناعية حدوث انشقاق فى علاقات العمل وانفصال رأس المال عن العمل ، . ولما كان الهدف الأول لرأس المال هو تحقيق أكبر قدر من الربح ، فقد اعتبر العمل سلعة من السلع تباع وتشترى وبالغ أصحاب الأعمال فى استغلال عمالهم فكانوا يطالبونهم بأقصى قدر من الجهد مع أطول عدد ممكن من ساعات العمل مقابل أقل الأجور التى كانت لا تتعدى حد الكفاف فى أغلب الأحيان . فلما أحس العمال ببشاعة استغلال رأس المال لقواهم ، لم يجدوا بدا من التكتل وتوحيد صفوفهم للمطالبة بحقوقهم . وتنبهت الدولة أخيرا إلى وجوب رفع مستوى العمال وضمان حقوقهم لا بدافع من العاطفة الإنسانية ، بل خوفا من تفاقم مشاكلهم وانتشار الثورة فى صفوفهم فسنت لهم التشريعات .

فالإسلام هو أول من قرر المبادىء والأحكام الخاصة بعلاقات العمل وذلك منذ أربعة عشر قرنا من الزمان ونظم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال . وبالرغم من

أنه لم يذكر المصطلحات الحديثة ، ولا هذه الألفاظ التى ترددها القوانين المعاصرة ، إلا أنه ليست قيمة الشئ فى تسميته ، ولكن قيمة الشئ فى حقيقته ذاتها وفى مدى نفعه وأثره الطيب فى حياة الناس . وأن الأسماء لا تغير من الواقع شيئا ، أنها لا تجعل الحقيقة كالحة إذا كانت وضيئة ، ولا تنقص من قيمتها إذا كانت ذات قيمة .

وسنعرض فى هذا الفصل لمحة سريعة عن نشأة تشريعات العمل وتكوين هيئة العمل الدولية مع الاشارة إلى أثر علاقات العمل فى الاسلام فيما تضمنته اتفاقيات العمل الدولية من مبادئ وأحكام .

نشأة تشريعات العمل وتكوين هيئة العمل الدولية :

هيئة العمل الدولية هى منظمة دولية أنشأها مؤتمر السلام فى (باريس) فى ١١ أبريل ١٩١٩ عقب الحرب العالمية الأولى ، كجزء من معاهدة الصلح ، وألحقت بعصبة الأمم ومقرها الرئيسى فى جنيف .

وتعمل على تنظيم وتحسين ظروف العمل ، وتهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية باعتبارها الأساس الحتمى للسلام العالمى الدائم . وتطبق الدستور والقواعد والنظم التى اقترحتها « لجنة التشريع العمالى » المتفرعة من مؤتمر السلام ووافق عليها المؤتمر .

وقد تحقق انشاء هيئة العمل الدولية بعد جهود طويلة بدأت بعد الانقلاب الصناعى فى انجلترا عام ١٧٣٣ واستمرت أكثر من مائة عام وكان الدافع إلى بذل هذه الجهود هو ما وصلت اليه ظروف عمل العمال ومعيشتهم من سوء بعد الانقلاب الصناعى ، وقد رأى بعض المصلحين الاجتماعيين أن المشكلة لا يمكن أن تعالج محليا ، بل يجب علاجها على أساس دولى ، ولذلك تركزت جهودهم فى العمل على وضع مستويات دنيا عالمية لظروف عمل العمال ومعيشتهم تلتزم بها جميع الدول . وكان للجهود التى

يذلها هؤلاء المصلحون الاجتماعيون أكبر الأثر فى تنبيه الأذهان إلى خطورة المشكلة ، وعدم امكان حلها الا عن طريق العمل الدولى المشترك .

وما أن وضعت الحرب العالمية الأولى (١٩١٤ — ١٩١٨) أوزارها حتى كان الاعتقاد الراسخ عند كل فرد أن السبب الحقيقى الذى أدى إلى نشوب تلك الحرب هو الصراع الاقتصادى والمنافسة التجارية وماانتج عنها من مظالم اجتماعية ، كما تبين لكل فرد أنه لا يمكن أن يستقر سلام فى هذا العالم الا إذا تحققت فيه عدالة اجتماعية فالعدالة الاجتماعية هى الأساس الحتمى للسلام العالمى .

وعلى ذلك قرر مؤتمر السلام الذى عقد فى باريس فى عام ١٩١٩ أنشأ لجنة فرعية للمؤتمر سميت « لجنة التشريع العمالى » وعهد اليها « بدراسة ظروف الاستخدام من الناحية الدولية ، والنظر فى الطريقة التى يمكن بها تحقيق العمل الدولى المشترك فى المسائل التى تؤثر فى ظروف الاستخدام واقتراح هيكل جهاز دولى دائم يواصل مثل هذا البحث والاهتمام » .

ووالت اللجنة دراستها وبحوثها ، ثم تقدمت إلى المؤتمر بتقرير هام جاء فيه « أنه لما كان السلام العالمى الدائم لا يمكن أن يتحقق الا إذا أقيم على أساس من العدالة الاجتماعية ولما كانت هناك ظروف عمل من شأنها تعريض اعداد كبيرة من الناس للمظالم والمشقة والحرمان الأمر الذى ينجم عنه الكثير من عدم الاستقرار مما يهدد السلام والوئام فى العالم ، فأن تنظيم وتحسين هذه الظروف أصبح ضرورة ملحة » .

واقترحت اللجنة فى تقريرها إنشاء جهاز دولى دائم لمواصلة البحث والاهتمام بتنظيم وتحسين ظروف العمل وتضمن التقرير الدستور المقترح لذلك الجهاز الدولى والقواعد والنظم التى يجب أن يعمل بموجبها .

وما أن قدم إلى مؤتمر السلام (المنعقد بباريس سنة ١٩١٩) عقب الحرب العالمية الأولى ، اقتراح بانشاء هيئة دولية تعنى بشئون العمل والعمال ، حتى رحبت به الدول الأعضاء ، وضمنت معاهدات السلام قسما خاصا بقانون العمل . ويكون هذا القسم الباب الثالث عشر من معاهدة فرساى المعقودة مع ألمانيا وقد تكفلت ديباجة هذا الباب ببيان المبادئ التى أوحت إلى واضعى نصوصه بما تضمنه من قواعد إذ جاء فيها بما أن عصبة الأمم تهدف إلى اقرار السلام العالمى ، وهو مالا يمكن تشييده الا على أساس من العدل الاجتماعى وبما أنه يوجد من أحوال العمل ماينطوى على إلحاق الظلم والبؤس والحرمان بعدد كبير من الناس مما يولد سخطا يعرض السلام وئام العالمين للخطر .

وبما أن هذه الحالة تستدعى تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة ، كتنظيم ساعات العمل ، وتحديد حد أقصى للعمل اليومى والأسبوعى ، وتنظيم عرض العمل والقضاء على البطالة وجعل الأجور ملائمة للمعيشة وحماية العمال من المرض وحماية الأطفال والأحداث والنساء وحماية العمال ضد الاصابات والشيخوخة . وحماية العمال الذين يشتغلون خارج بلادهم ، والاعتراف بمبدأ حرية تكوين النقابات وتنظيم التمرين والتعليم الفنى ونحو ذلك من الوسائل .

وبما أن عدم اتباع أى أمة لنظام انسانى للعمل يعتبر عقبة فى طريق باقى الأمم لتحسين أحوال العمل داخل بلادها ، فأن الدول المتعاقدة تقرر مدفوعة بشعور العدالة والانسانية والرغبة فى تحقيق سلام دائم مايلى : ونصت معاهدة فرساى بعد هذه الديباجة على انشاء هيئة العمل الدولية .

أهداف هيئة العمل الدولية :

تكفلت المادة ٤٢٧ من معاهدة فرساى (أو المادة ٤١ من الدستور الأول لهيئة العمل الدولية) ببيان أهداف هيئة العمل الدولية ، فنصت على تسعة مبادئ تسعى للعمل على الأخذ بها فى الدول المختلفة وهى

١ — عدم جواز اعتبار العمل مجرد اداة أو وسيلة للانتاج .

٢ — الاعتراف لكل من العمال وأصحاب الأعمال بحق تكوين الجمعيات والنقابات

٣ — وجوب اعطاء العامل أجرا كافيا يسمح له بالاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة .

٤ — الأخذ بيوم العمل ذى الثمانى ساعات أو الأسبوع ذى الثمانى والأربعين ساعة .

٥ — تقرير حق العامل فى يوم راحة أسبوعيا .

٦ — منع تشغيل الأطفال ووضع نظام لتشغيل الأحداث من الجنسين بحيث لايعوق نموهم الجسمانى ، ولايحول دون اتمام تعليمهم .

٧ — المساواة فى أجور الرجال وأجور النساء فى الأعمال المتكافئة فى القيمة .

٨ — ضمان معاملة اقتصادية عادلة للعمال الأجانب المقيمين إقامة قانونية فى داخل كل دولة على أن هذا التعداد لم يرد على سبيل الحصر ، فقد جاء فى المادة المذكورة أن الهيئة تهدف إلى تحقيق رفاهية العمال الاجراء من الناحية المادية والمعنوية والثقافية

وقد كانت تعد هذه المبادئ فضفاضة ، ولذلك أصبح لامناص من وضع برنامج جديد لهيئة العمل الدولية يساير الأوضاع والمطالب الجديدة ، وهذا ماقام به مؤتمر الهيئة المنعقد فى دورته السادسة والعشرين بفلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية إذ أعلن فى ١٠ مايو ١٩٤٤ برنامج الهيئة الجديد الذى أصبح يعرف باسم « اعلان فلادلفيا » وقد حل هذا الاعلان اعتبارا من سنة ١٩٤٦ محل المادة ٤١ القديمة من دستور الهيئة .

وأصبحت هيئة العمل الدولية تعني بصفة خاصة بالمسائل الآتية :

١ — تشغيل الايدى العاملة بما فى ذلك التشغيل الكامل ، واعطاء العمال عملا يلائم رغباتهم وتحقيق رفاهية المجموع .

٢ — تحسين علاقات العمل الفردية بمساهمة العمال مساهمة عادلة عن طريق الأجور فى ثمرات التقدم .

٣ — رفع مستوى المعيشة بتقرير مستوى مناسب للغذاء والسكن وأوقات الفراغ وضمان تكافؤ الفرص فى الميدانين التعلمى والحرفى .

٤ — التوسع فى وسائل الضمان الاجتماعى ، وحماية أرواح وصحة العمال فى جميع الاعمال .

أعمال هيئة العمل الدولية :

يمكن تلخيص أعمال الهيئة فيما يلى :

١ — اصدار تشريعات دولية للعمل فى صورة اتفاقيات أو توصيات لتنظيم شروط العمل والعلاقات بين العمال وأصحاب الاعمال أو تحسين ظروف عمل العمال ومعيشتهم .

٢ — جمع وتنسيق المعلومات والحقائق والاحصاءات عن الشئون العمالية والقيام بأبحاث ودراسات عن المشكلات العمالية ونشرها لتسهيل الانتفاع بها .

٣ — تقديم المعونة الفنية فى ميدان العمل للدول الأعضاء التى تطلب ذلك ، وتتخذ القواعد الدولية للعمل شكل اتفاقيات دولية للعمل ، كما تتخذ شكل «توصيات» وتسمى هذه الاتفاقيات والتوصيات « مستويات دولية » كما يطلق عليها فى أحيان أخرى « القانون الدولى للعمل » وتعد بالنسبة للدول التى تصدق عليها معاهدة ملزمة .

وبلغ عدد الاتفاقيات حتى الآن ١٢٨ اتفاقية ، كما بلغ عدد التوصيات ١٣٢ وهى تتناول كل مجالات العمل كساعات العمل والأجور والأجازات وحماية العمال صغار السن والنساء وتحريم السخرة والحرية النقابية .

وإذا بحثنا هذه الاتفاقيات الدولية ودرسناها بعمق ، نجدها تتضمن كثيرا من المبادئ التى جاء بها الاسلام منذ أربعة عشر قرنا من الزمان ، وأعلنها فى صراحة وقوة للعاملين جميعا . فقد جاء الاسلام والبشرية تستعبد نفسها بنفسها ، يطغى قويها على ضعيفها ، وغنيها على فقيرها ، ويتسلط عزيزها على ذليلها ، جاء والبشرية منقسمة إلى طبقات ، طبقة السادة ، وطبقة العبيد ، وللسادة كل مايشتهون ، وعلى العبيد أن يكدحوا من أجل طبقات السادة ، جاء الاسلام على هذا الوضع فاستخلص الانسان من ربقة العبودية ، فهو أول داع إلى تنظيم المجتمع على المستوى الانسانى العام ، ودعا إلى العمل وهو أول القيم الانسانية فى الحياة السليمة ، ودعا إلى العلم وهو ثانى القيم التى تكتمل بها انسانية الانسان والذى يمكن أن يكونا معا الوسيلة الوحيدة للرقى بالأفراد والمجتمعات ، كما دعا إلى الحرية وهى اثبات وجود الناس وملاذ البشرية ، ودعا إلى المساواة وإلى تكافؤ الفرص وهما أساس التماسك البشرى ، كما قرر حقوق العمال والاجراء فى أكمل صورة وأوسع نطاق . وأن الأمة الاسلامية

فى عهد الرسول عليه السلام والخلفاء الراشدين من بعده كانت أسبق الأمم فى السير على هذه المبادئ :

ونخلص من كل ذلك أن الاسلام جاء بأحكام جامعة خاصة بعلاقات العمل وتحاول دول العالم اليوم أن تتفق فيما بينها لتقرير هذه الأحكام ، ووضع اتفاقيات دولية لتضمينها هذه التشريعات التى نادى بها الاسلام منذ أربعة عشر قرنا .

خاتمة

رأينا كيف جاء الاسلام منذ أربعة عشرقرنا بمبادئ وأحكام عمالية تعتبر أساسا لعلاقات العمل ، ولم يدرك أحد أهمية هذه الاحكام الا بعد حدوث الثورة الصناعية وما أحدثته من تغيرات اجتماعية :

وهذه المبادئ الخاصة بأحكام علاقات العمل فى الاسلام هى — من غير شك - مبادئ انسانية تؤمن بالعمل وتقدسه وترفع من كرامة العامل فى الحياة ، وتحافظ على حقوقه وتطالبه باداء واجبه ، فهى توجب الوفاء بالعهود والمواثيق ، وتعمل على تحقيق العدالة التامة ، والتكافل الاجتماعى ، وتقيم الحرية والاخاء والمساواة إلى غير ذلك من شتى الفضائل الانسانية ، وهذه المبادئ من أجل الفرد والجماعة والأمة والإنسانية ، من أجل العامل والزارع والصانع وصاحب العمل على حد سواء ، كما أنها تحدد لكل طرف من أطراف العمل مسئولياته وحقوقه وواجباته .

ولقد استطاع الاسلام بهذه المبادئ والأحكام الخاصة بعلاقات العمل ، أن يضع نظاما كاملا متكاملا للعمل والعمال وأصحاب الاعمال ، وأن يبنى أمة تعمل للدين كما تعمل للدنيا ، فالعمل هو الدعامة التى يقوم عليها بناء الاسلام وعليها تشاد حضارته ولذلك عنى الاسلام به عنايه بالغة ، وحرص على توفير حريته والحوافز الدافعة اليه والحاملة عليه ، وجاء بالمبادئ والأحكام الخاصة بالعدل والمساواة وتكافؤ الفرص، كما أحاط العامل بالعطف والاحترام ودعى إلى معاملته معاملة حسنة . وقد بلغ الاسلام فى ذلك شأوا لم يسبقه اليه سابق ولم يلحقه فيه لاحق ، فأنه بهذه المبادئ الخالدة الكريمة نهض بهذه الأمة وأوصلها إلى كمالها المادى والأدبى بالعمل والكفاح والجهاد وقادها إلى طريق الخير والرفاهية .

المؤلف



المراجع

١ — المساواة فى الاسلام ... ... الدكتور على عبد الواحد وافى

٢ — الاسلام لاشيوعية ولا رأسمالية ... الدكتور محمد البهى الخولى

٣ — اشتراكية الاسلام ... ... الدكتور مصطفى السباعى

٤ — النظام الاجتماعى فى الاسلام ... ... الدكتور محمد سلام مدكور

٥ — مرآة الاسلام ... ... الدكتور طه حسين

٦ — أصول الفقه الاسلامى ... ... الاستاذ عبد الوهاب خلاف

٧ — أصول التشريع الاسلامى ... ... الاستاذ على حسب الله

٨ — الديمقراطية فى الاسلام ... ... الاستاذ عباس محمود العقاد

٩ — المرأة فى الاسلام ... ... الاستاذ عباس محمود العقاد

١٠ — تقدمية الاسلام ... ... الاستاذ عبد المغنى سعيد

١١ — دولة القرآن ... ... الاستاذ طه عبد الباقى سرور

١٢ — قوانين العمل الاشتراكية فى الاسلام الاستاذ محمود عثمان الهمشرى

١٣ — العمل فى الاسلام ... ... الاستاذ محمد حسنى السيد



السلسلة العمالية

صدر منها

١ – العمال وثورة ٢٣ يوليو .

٢ – التنظيم السياسى والمفاهيم الاشتراكية .

٣ – الجذور التاريخية لثورة ٢٣ يوليو .

٤ – التنظيم والبنيان النقابى .

٥ – الحركة العمالية الأفريقية .

٦ – الحركة النقابية العربية .

٧ – الثقافة الصحية العمالية .

٨ – حقوق العمال وواجباتهم وشروط ظروف العمل فى قانون العمل

٩ – مبادىء الاقتصاد للعمال .

١٠ – مبادىء التأمينات الاجتماعية .

١١ – السياسة الدولية للعمال .

١٢ – دليل الأمن الصناعى المبسط .

١٣ – نشأة الحركة النقابية وتطورها .

١٤ – أبعاد معركة المصير فى مواجهة الصهيونية والإمبريالية

١٥ — اشتراك العاملين بمجالس الإدارة .

١٦ — المدخل والتشريعات فى الأمن الصناعى .

١٧ — الأمن الصناعى (دليل للمراقبين والمشرفين) .

١٨ — المخاطر الهندسية والوقاية منها .

١٩ — المخاطر البيئية والوقاية منها .

٢٠ — نحن والعالم الخارجى .

٢١ — الأمراض المهنية ومخاطر العمل والوقاية منها .

٢٢ — شرح لائحة العاملين فى القطاع العام .

٢٣ — الإدارة العمالية فى الدول النامية .

٢٤ — الديمقراطية الاشتراكية .

٢٥ — الأمن الصناعى — (الكتاب السادس) .

٢٦ — تقدمية الإسلام وعالمنا المتطور .

٢٧ — أساليب التوعية والأمن الصناعى (الكتاب الثامن) .

٢٨ — مقاومة الحرب النفسية .

٢٩ — دور القوى العاملة فى تنمية أفريقيا .

٣٠ — نضال العمال وثورة ٢٣ يوليو (الطبعة الثانية) .

٣١ ـ أبعاد معركة المصير فى مواجهة الصهيونية والإمبريالية(طبعة ثانية)

٣٢ ـ التنظيم السياسى والمفاهيم الاشتراكية (الطبعة الثانية) .

٣٣ ـ العلاقات الإنسانية والإنتاج .

٣٤ ـ نشأة الحركة النقابية وتطورها (الطبعة الثانية) .

٣٥ ـ التنظيم والبنيان النقابى (الطبعة الثانية) .

٣٦ ـ حوافز الإنتاج .

٣٧ ـ الحركة النقابية العربية (الطبعة الثانية) .

٣٨ ـ من أغانينا القومية .

٣٩ ـ مبادىء التأمينات الاجتماعية .

٤٠ ـ مقاومة الحرب النفسية (الطبعة الثانية) .

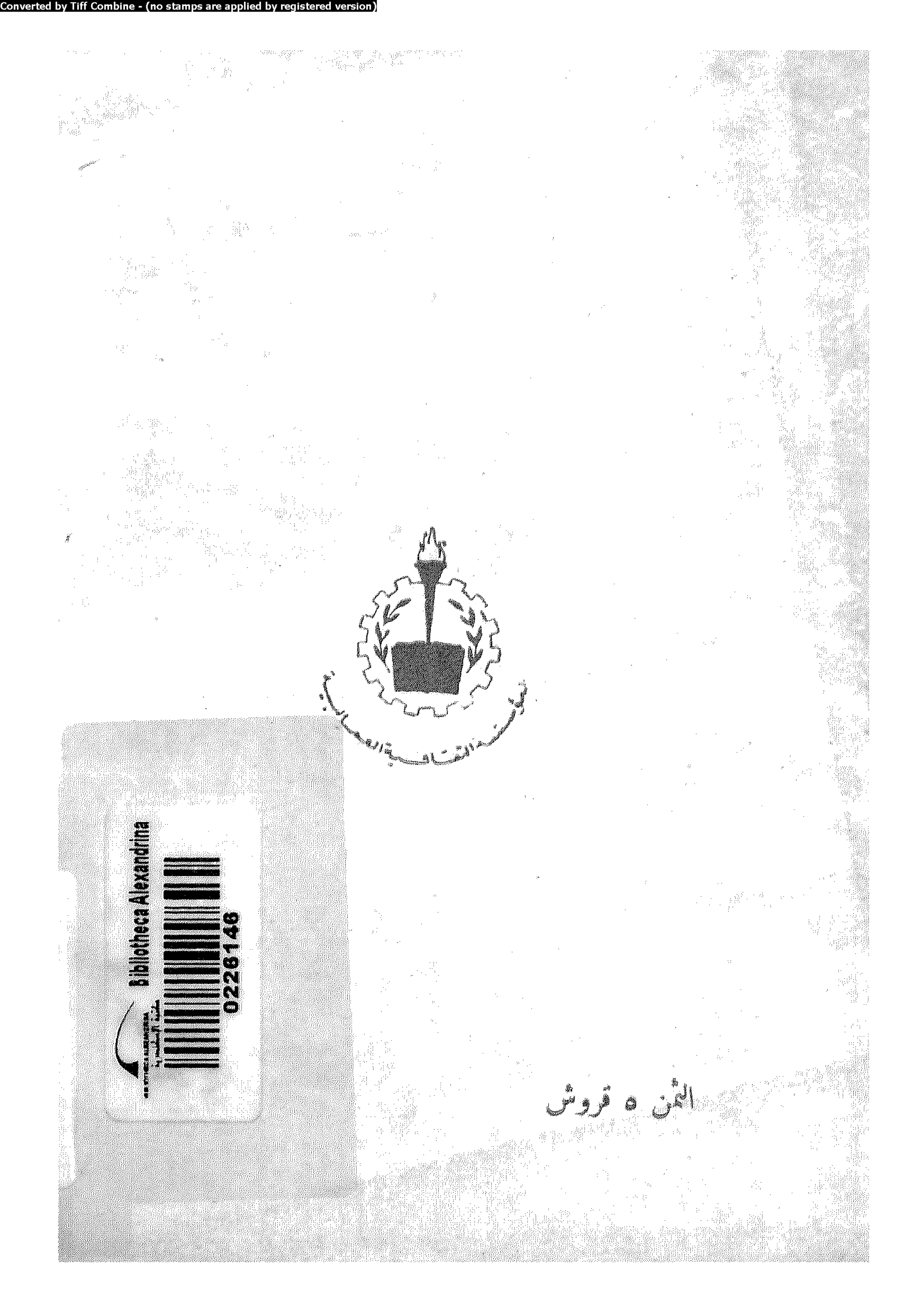
طبع بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

وكيل وزارة
على سلطان على
رئيس مجلس الادارة

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٥٩٢/١٩٧٠

الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية
٧٣٨٣ س ١٩٦٩ – ٥٠٠٠




الثمن ٥ قروش
Bibliotheca Alexandrina
02226146